



LUNDS
UNIVERSITET

Institutionen för psykologi
Psykologprogrammet

Neutralisera mera!

Neutraliserade items inverkan på skönmålning vid personlighetstestning i rekryterings­sammanhang

Lukas Levay & Henrik Österberg

Psykologexamensuppsats. 2016

Handledare: Martin Bäckström
Examinator: Sean Perrin

Sammanfattning

Personlighetstest är vanligt förekommande i samband med rekrytering på arbetsmarknaden, då det ökar den prediktiva validiteten. Ett problem är att vissa arbetssökande skönmålar sina svar för att öka chansen till anställning, vilket är möjligt då många test använder sig av självskattning. Tidigare har man funnit att neutraliserade testitems har lyckats motverka skönmålning. Metoden har emellertid endast undersökts utanför rekryteringssammanhang, där personerna svarat anonymt och resultatet har saknat betydelse. Denna studies huvudsakliga syfte var att undersöka om neutraliserade testitems i personlighetstest minskar skönmålning även i samband med rekrytering på arbetsmarknaden. Det sekundära syftet var att undersöka om skönmålning modereras av sökt tjänst och dess kravprofil. Studien baserades på testresultat från 70 arbetssökande till fyra olika företags reella rekryteringsprocesser. Testet bestod av evaluativa och neutraliserade personlighetsitems, baserade på femfaktormodellen och deltagarnas resultat jämfördes med resultat hos normgrupper. Resultatet visade att neutraliserade items var mer motståndskraftiga mot skönmålning än evaluativa items. Typ av tjänst och kravprofil verkade moderera skönmålning men inte som predicerat. Studien har ett praktiskt värde för testutvecklare, då minskad skönmålning kan bidra till ökad prediktiv validitet och rättvisare urval.

Nyckelord: Skönmålning; Social önskvärdhet; Personlighetstest; Rekrytering; Neutraliserade items; Femfaktormodellen.

Abstract

Personality inventories are commonly used in companies' personnel selection and recruitment, because they increase the predictive validity. A problem is that some jobseekers respond in a social desirable way to increase their chances of employment, which is possible since many inventories are based on self-ratings. Previous studies have shown reduced social desirable responding (SDR) when inventory items are neutralized, making them less evaluative. However, neutralized inventories have only been studied outside personnel selection context, with participants responding anonymously. The main purpose of this study was to investigate if neutralized items in personality inventories also reduce faking in a personnel selection context. The secondary purpose was to investigate if SDR is moderated by type of job and job specification. The study was based on results from 70 participants applying for jobs at 4 different companies. The design included inventories with evaluative and neutralized personality items, based on the Five Factor Model. The participant's results were compared with norm groups. Results showed less SDR for inventories using neutralized items compared with an inventory with evaluative items. SDR seemed to be moderated by type of job and job specification, but not as predicted. The study has a practical value for inventory developers, since reduced SDR can contribute to increased predictive validity, and a more fair selection.

Keywords: Social Desirability Responding; SDR; Personality inventory; Personnel selection; Neutralized items; Five Factor Model.

Tack!

Vi vill tacka alla företag som samarbetat med oss och gjort den här uppsatsen genomförbar. Främst vill vi tacka vår handledare Martin Bäckström, som på ett obegripligt sätt fått oss att finna bivariata korrelationsanalyser och principalkomponenter mer intressanta än vi någonsin kunnat föreställa oss. Tack även för alla härliga mailkonversationer och all hjälp på vägen.

Innehållsförteckning

Inledning	7
Egenskapsteorin	8
Femfaktorteorin	8
Öppenhet	9
Samvetsgrannhet	9
Extraversion	9
Vänlighet	9
Emotionell instabilitet	9
Brister i femfaktormodellen	9
Personlighetstestning i rekrytering	10
Personlighet och arbetsprestation	10
Personlighet och arbetstillfredsställelse	11
Skönmålning	11
Moderatorer	12
Impression-management & Self-deception	13
Metoder för att hantera skönmålning	13
Evaluativa items	14
Neutraliserade items	14
Syfte	16
Metod	17
Deltagare	17
Instrument	17
Svenskt Neutraliserat Big Five Inventorium (SNB5I)	17
Goldbergs factor markers (GFM-100)	18
Design	18
Procedur	18
Företag i studien	18
Studiens genomförande	19
Databearbetning och statistisk analys	21
Normgrupper	21
Outliers och normalfördelning	21
Statistiska analyser	21
Etiska överväganden	22

Resultat	23
Hypotes 1	23
Jämförelser av medelvärden	23
Korrelationer mellan faktorer	24
Principalkomponentanalys	27
Hypotes 2	28
Diskussion	28
Resultatdiskussion	28
Förekomst av skönmålning	28
Neutraliserade items inverkan på skönmålning	29
Skillnader i skönmålning mellan arbetssökande	30
Metoddiskussion	31
Deltagare och företag i studien	31
Test	31
Procedur och design	32
Övriga begränsningar	32
Studiens nytta	33
Framtida forskning	33
Slutsats	34
Referenser	35

Appendix 1

Appendix 2

Appendix 3

Appendix 4

Appendix 5

Appendix 6

Appendix 7

Appendix 8

Appendix 9

Inledning

En lyckad rekrytering är av stor betydelse för företaget, då en misslyckad rekrytering kan bli ekonomiskt kostsamt och på flera sätt vara påfrestande för företaget. Det finns olika förhållningssätt till vad som är en lyckad rekrytering, men ett vanligt förekommande mått inom forskningen är arbetsprestation, som kan mätas på olika sätt (Hunter & Schmidt, 1998). En annan viktig aspekt av rekryteringen är att personer företaget rekryterar uppnår arbetstillfredsställelse, då det har positiva effekter på upplevd stress på arbetsplatsen (Zurlo, Pes & Cabasco, 2016).

För att öka sannolikheten att hitta rätt kandidat i en rekryteringsprocess använder sig många företag utav personlighetstest. Personlighetstest har visat sig i flera studier förbättra urvalet och sannolikheten att hitta rätt kandidat. Hur väl ett test kan förutsäga arbetsprestation benämns även som prediktiv validitet (Barrick & Mount, 1991; Hunter & Schmidt, 1998). Många valida personlighetstester som används i rekryteringssammanhang baseras på femfaktormodellen, som består av fem övergripande personlighetsdrag med tillhörande facetter. Mycket forskning sedan 90-talet har skett på femfaktormodellen och den anses idag vara en deskriptiv teori om personlighetsdrag relevanta för arbetsprestation (Salgado, 1997). Personlighetsdragen anses även vara stabila över tid, vilket innebär att små förändringar sker hos de flesta människor under en livstid (Costa & McCrae, 1988).

Ett problem med personlighetstester är att de oftast baseras på självskattning, där varje person själv ska bedöma sin personlighet. Det kan medföra att personer skönmålar sina svar, antingen genom att de överskattar sin egen förmåga eller genom att medvetet skönmåla svaren (Paulhus, 1984). Skönmålning menar en del bidrar till att försämra testets prediktiva validitet och medför en orättvisa mot personer som svarar sanningsenligt (Donovan, Dwight & Schneider, 2014). Dessutom är risken större för att personer som skönmålar sina svar trivs sämre på arbetsplatsen än de som svarar sanningsenligt (Maggiori, Johnston & Rossier, 2016). Det råder dock inte konsensus på området och vissa menar att skönmålning är ett fenomen irrelevant att ta hänsyn till vid rekrytering, då det inte påverkar den prediktiva validiteten (Ellingson, Smith & Sackett, 2001).

För att stävja skönmålning vid personlighetstestning har en mängd metoder prövats inom forskningen. Gemensamt för flera utav dem är att de till viss del verkar kunna minska skönmålningens påverkan på resultatet. Däremot har samtliga nuvarande metoder nämnvärda brister och metoderna behöver utvecklas avsevärt innan de kan eliminera skönmålning i rekryteringssammanhang. Många studier har dessutom genomförts i simulerade

rekryteringsprocesser, vilket gör det rimligt att ifrågasätta generaliserbarheten i studierna (Fine & Pirak, 2015; Viswesvaran & Ones, 1999).

I denna studie undersöks om neutralisering av testfrågor i personlighetstester kan minska skönmålning i rekryteringssammanhang. Neutralisering av testfrågor, som också benämns neutralisering av items, innebär att testfrågor omformuleras på ett mer neutralt sätt vilket gör det svårare att avgöra vilket svar som anses vara önskvärt. Metoden har prövats i annan kontext än rekrytering där man lyckades minska skönmålning och samtidigt behålla kriterievaliditeten i testet (Bäckström, Björklund & Larsson, 2009; Bäckström, Björklund & Larsson 2014). I denna studie kommer metoden för första gången att prövas i verkliga rekryteringsprocesser, för att undersöka hur neutraliserade items påverkar skönmålning i rekryteringssammanhang. Förhoppningen är att kunna bidra med såväl ökad kunskap som praktisk nytta för andra som utvecklar personlighetstester avsedda för rekrytering.

Egenskapsteorin

För att få en större förståelse för studien är det relevant att ta hänsyn till och vara medveten om egenskapsteorin. Teorin började utvecklas redan på 30-talet genom den så kallade lexikala ansatsen som bygger på idén att människors olikheter i personlighet finns naturligt representerade i språket. Den lexikala ansatsen utgick från ordlistor där ett stort antal adjektiv analyserades för att urskilja de ord som bäst kunde beskriva personliga egenskaper (Allport & Odbert, 1936; Goldberg et al., 1993). Egenskapsteoretiker som Thurstone (1934) använde faktoranalys för att gruppera sådana adjektiv eller egenskaper, för att se vilka som förekommer tillsammans och vilka som är oberoende av varandra. På så vis kunde de adjektiv/egenskaper som kan anses ha en mer övergripande karaktär hierarkiskt urskiljas. Genom åren har det funnits olika förslag på hur många faktorer som personlighet ska delas upp i. En av de tidiga modellerna över personlighet var Cattell's (1950) som bröt ner personlighet i 16 olika faktorer, medan Eysenck (1992) har föreslagit en modell med tre faktorer. Den modell som i nutid vunnit mest framgång är femfaktormodellen och koncentrerar sig, som namnet antyder, på fem olika personlighetsfaktorer.

Femfaktorteorin

Denna teori bygger vidare från tidigare egenskapsteorier med faktoranalys som metod. Femfaktorteorin kallas även Big Five och består av fem faktorer. Varje faktor innehåller sex underkategorier, som kallas facetter, facetterna beskrivs mer ingående i appendix 1. Nedan följer en beskrivning av femfaktormodellen utifrån Costa och McCrae och en kortare

beskrivning av de fem faktorerna som ingår utifrån den svenska översättningen av manualen till NEO-PI-R (Costa & McCrae, 2003) vilket är det vanligaste testet som mäter femfaktormodellen.

Öppenhet (Openness to experience). Denna faktor har att göra med personens nyfikenhet, öppenhet och uppskattning av nya upplevelser och intryck. Här ingår även i vilken grad variation kontra rutiner föredras. Dessutom ingår bland annat personens förmåga till en levande fantasi, uppskattning av estetiska uttryck och mottaglighet för känslöstämningar, men även benägenhet till intellektuell nyfikenhet och öppenhet inför okonventionella idéer eller värderingar.

Samvetsgrannhet (Conscientiousness). Faktorn kallas ibland även målmedvetenhet och handlar i huvudsak om benägenhet att prestera för att uppnå mål och på vilket sätt personen tar sig an detta. Här ryms aspekter som att känna tillförsikt till sin egen förmåga, att vara ordningssam, fullfölja moraliska förpliktelser samt eftertänksamhet innan man handlar.

Extraversion. Extraversion, som ibland också kallas utåtriktning, handlar om hur personen interagerar med yttrevärlden och andra människor. Faktorn relaterar bland annat till i vilken mån personen är sällskaplig, gladlynt, samt uppträder dominant eller med känslomässig värme i sociala sammanhang.

Vänlighet (Agreeableness). Vänlighet avser personens fungerande i mellanmänniska relationer. Här ingår benägenhet att lita till andras ärlighet och goda avsikter. Att vara rättfram och uppriktig socialt, även tendens till att hålla tillbaka aggressioner vid konflikter. Även tendens att bli berörd och känna sympati för andra fångas upp.

Emotionell instabilitet (Neuroticism). Denna faktor kallas ibland neuroticism, eller när den används omvänd - Emotionell stabilitet. Emotionell instabilitet har i huvudsak att göra med negativa känslor och dysfunktionellt beteende. Den rymmer aspekter som nedstämdhet och ångest, viktigt att komma ihåg är att det i sammanhanget inte är något kliniskt mått på nedstämdhet eller ångest utan avser normalvariationen. Andra komponenter är individens stresskänslighet samt irritationsbenägenhet.

Brister i femfaktormodellen. Teoretiskt är de fem faktorerna oberoende av varandra och står var för sig för personlighetens unika varians (Costa & McCrae, 1992). Det finns stöd för att denna modell representerar urskiljbara, universella drag som i hög grad är oberoende av kulturell kontext (McCrae, Costa, Del Pilar, Rolland & Parker, 1998) samt att de i hög grad är stabila över tid (Costa & McCrae, 1988).

Det har dock visat sig att i personlighetstest som utgår från femfaktorteorin, exempelvis NEO-PI-R, så finns relativt höga korrelationer mellan de fem faktorerna. Det är problematiskt

eftersom modellen bygger på att varje faktor representerar fristående begrepp med unik varians. Vissa teoretiker menar att detta tyder på att femfaktormodellen bör överges och att det går att hitta än mer övergripande grupperingar av egenskaper (Block, 1995, Digman, 1997). Det skulle kunna innebära att personlighet i själva verket bäst beskrivs genom färre övergripande faktorer, likt Eysenck (1992) gjort med tre faktorer. En annan förklaring till höga samband mellan faktorerna skulle kunna vara att en eller flera bakomliggande orsaker skapar korrelationerna. En sådan faktor skulle kunna vara att människor svarar på ett socialt önskvärt sätt (Bäckström, 2007), det vill säga att de skönmålar sina svar. Denna bakomliggande faktor menar Bäckström fungerar som en felkälla i sammanhanget och inte som något som inbegrips i personligheten. Bäckström et al. (2009) har till stöd för sin hypotes kunnat visa att denna faktors inverkan i stort sett försvinner när test-items görs mindre känsliga för skönmålning, vilket beskrivs mer utförligt under rubriken neutraliserade items.

Personlighetstestning i rekrytering

Personlighet och arbetsprestation. För att förbättra sannolikheten att rekrytera rätt person till en tjänst använder många företag personlighetstester. Detta eftersom mycket forskning stöder tesen att användning av personlighetstest vid rekrytering av nya anställda bidrar till att man anställer personer som kommer prestera bättre på arbetet. Personlighetstest utgår ofta från en kvantitativ ansats och använder sig av Likertskalor, för att kunna jämföra deltagarnas resultat. Hunter & Schmidt (1998) kom i sin metastudie, baserad på cirka 30 000 personer i USA, fram till att resultat på personlighetstest uppvisar en korrelation på 0,41 med prestation på arbetsplatsen. För faktorn samvetsgrannhet i femfaktormodellen var korrelationen 0,31, vilka båda är medelstora effektstorlekar. Som mått på arbetsprestation användes objektiva mått på exempelvis förmåga att lära sig nya arbetsuppgifter, samt bedömningar av chefer och arbetsledare på deltagarnas prestation. Dessa mått är vanligt förekommande inom forskningsfältet.

I en annan metastudie undersöktes relationen mellan de fem personlighetsdragen i femfaktormodellen och arbetsprestation, baserat på 117 tidigare studier (Barrick & Mount, 1991). Mått för arbetsprestation bestod främst av skattning av arbetsprestation från chefer, samt personliga data, som hur länge personerna stannade på arbetsplatsen, löneutveckling och befordringar. Jämförelse gjordes mellan flera olika typer av yrken. Samvetsgrannhet visade sig vara en signifikant prediktor för samtliga mått på arbetsprestation och för samtliga yrken. Extraversion var en valid prediktor för yrken med mycket social interaktion, främst chefer och

säljare. För vänlighet, känslomässig instabilitet och öppenhet, uppvisades signifikanta korrelationer för vissa yrken, men korrelationerna var väldigt svaga ($p < 0.10$).

I den första metastudien baserad på europeisk population fann man att högt resultat på samvetsgrannhet och lågt på känslomässig instabilitet var valida prediktorer för arbetsprestation (Salgado, 1997). För arbeten där interpersonella interaktioner är av vikt verkar samvetsgrannhet, vänlighet och känslomässig stabilitet (känslomässig instabilitet omvänd) vara valida prediktorer för arbetsprestation. Vänlighet och känslomässig instabilitet verkar vara av större betydelse för personer som arbetar i team med andra anställda, än för personer med interpersonella interaktioner främst avseende kundkontakt (Mount, Barrick & Stewart, 1998).

Sammanfattningsvis verkar personlighetstest baserat på femfaktormodellen kunna predicera arbetsprestation, med korrelationer upp till 0,41 beroende på personlighetsfaktor som avses och beroende på studie. Ett problem är operationaliseringen av arbetsprestation, vilket skiljer sig åt i olika studier och det saknas konsensus om vad man verkligen mäter avseende arbetsprestation. Samvetsgrannhet verkar vara den starkaste prediktorn och är stabil över de flesta yrken, medan vänlighet, extraversion och känslomässig instabilitet är valida prediktorer beroende på yrke och arbetsuppgifter. Öppenhet verkar sakna stöd för att vara en relevant prediktor.

Personlighet och arbetstillfredsställelse. Utöver att predicera arbetsprestation verkar personlighetstest baserade på femfaktormodellen vara användbart för att predicera arbetstillfredsställelse. Arbetstillfredsställelse korrelerar med såväl prestation på arbetsplatsen som minskad arbetsrelaterad stress (Davar & Bala, 2012; Zurlo et al., 2016). Olika personlighetsdrag har visat sig vara relevanta i olika studier. Emellertid verkar lågt resultat på emotionell instabilitet, samt högt resultat på vänlighet, samvetsgrannhet och extraversion korrelera i högst utsträckning med arbetstillfredsställelse, vilket liknar korrelationerna mellan personlighetsdrag och arbetsprestation (Maggiori et al., 2016; Mróz & Kaleta, 2016; Zhai, Willis, O'Shea, Zhai & Yang, 2013). Vilket personlighetsdrag som är av relevans för arbetstillfredsställelse beror även på arbetsuppgifter. För exempelvis personer med mycket social interaktion på arbetet blir extraversion av extra stor betydelse (Huang et al., 2016).

Skönmålning

Den vanligaste metoden för att mäta personlighet i rekryteringssammanhang är självskattning, vilket innebär att respondenten själv beskriver sina personlighetsdrag. Oftast besvaras ett flertal påståenden, eller items, med hjälp av Likertskalor. Självskattning skapar emellertid ett problem, det går inte att veta huruvida respondentens svar är sanningsenliga eller

ifall svaren är vad som brukar kallas skönmålade. Skönmålade svar i personlighetstestning i samband med rekrytering noterades redan på 50-talet och försök att förhindra det skedde redan på 60-talet (Norman, 1963; Wesman, 1952). Trots det är frågan fortfarande aktuell i dagens forskning. I en metaanalys baserad på 51 studier undersöktes om personer kan skönmåla sina svar om de blir instruerade att göra det. Resultat med instruktioner om att skönmåla svaren jämfördes med när de var instruerade att svara ärligt och slutsatsen var att det är fullt möjligt att skönmåla sina resultat i personlighetstester och att effekten är för stor för att förbises. En brist med studien är att de ingående testen skattades i en simulerad rekryteringsprocess, vilket inte går att helt likställa med en verklig rekrytering som leder till en anställning (Viswesvaran & Ones, 1999). Flera av de studier som gjorts på området har använt sig av simulerade rekryteringar, vilket är en brist värd att lyfta, även om det inte gäller samtliga.

Vissa forskare (t ex. Ellingson, Smith & Sackett, 2001) är av uppfattningen att effekten av skönmålning inte är av betydelse och att det inte påverkar resultatet i nämnvärd utsträckning. Det finns emellertid tillräckligt mycket forskning som bekräftar skönmålning för att ta problemet på allvar (Goffin & Boyd, 2009; Paulhus, Bruce & Trapnell, 1995; Vecchione, Dentale, Alessandri & Barbaranelli, 2014). En ytterligare ståndpunkt är att skönmålning existerar, men att de flesta skönmålar i samma utsträckning och att den prediktiva validiteten inte påverkas, då skönmålning påstås korrelera med andra relevanta prediktorer som exempelvis intelligens (Morgeson et al., 2007). Även den ståndpunkten kan ifrågasättas då man i andra studier funnit att benägenheten till skönmålning skiljer sig mellan individer. Dessutom finns det stöd för att personer som skönmålar sina svar faktiskt presterar sämre senare i arbetet än personer som svarar sanningsenligt (Donovan, Dwight & Schneider, 2014).

Moderatorer. Andra studier verkar även ha lyckats identifiera på gruppnivå vilka som skönmålar och hur tillvägagångssättet ser ut, samt hur kontexten kan påverka. Exempelvis verkar hur mycket man skönmålar sina svar och vilka personlighetsdrag som skönmålas påverkas av kulturella faktorer (Fell & König, 2016).

Hur personer skönmålar verkar även vara beroende av tjänst. I en metastudie baserad på 33 studier undersöktes resultat på personlighetstest mellan arbetssökande till olika tjänster med personer som redan arbetade inom respektive område. De som gjorde testet i samband med att de sökte en tjänst skattade högre än redan anställda på samtliga personlighetsdrag i femfaktormodellen förutom vänlighet. Störst effektstorlek fann man för samvetsgrannhet och emotionell instabilitet ($d=0,45$ & $0,44$). I studien fann man även att tjänst som personerna sökte modererade resultatet. Personer som sökt tjänster som säljare skönmålade svar relaterade till extraversion i högre utsträckning än personer som sökt andra tjänster. Däremot stämde inte

hypotesen att personer som söker tjänst som chef skönmålar svar relaterade till samvetsgrannhet i större utsträckning än andra arbetssökande (Birkeland, Manson, Kisamore, Brannick, & Smith, 2006). I en annan studie fann man att personer skönmålar sina svar cirka 26% mer för personlighetsdrag som anses vara relevanta för den aktuella tjänsten, vilket dock skedde i en simulerad rekryteringsprocess (Tett, Freund, Christiansen, Fox & Coaster, 2012). Stöd för att skönmålning anpassas till den aktuella tjänsten går dock även att finna i flera andra studier (Furnham, 1990; Mahar, Cologon & Duck, 1995; Raymark & Tafero, 2009).

Impression management & Self-deception. Det går att skilja på två olika typer av skönmålning. Det ena är när svaren skönmålas medvetet för att framställa sig mer socialt önskvärdt och brukar kallas impression-management. Det andra är när personens självbild skiljer sig markant från hur andra uppfattar dem, vilket är en mer omedveten skönmålning och kallas self-deception. Skalor för att mäta de två olika varianterna av skönmålning har tagits fram och med hjälp av det kan man se att impression-management, eller medveten skönmålning utövas i större utsträckning när testresultatet har betydelse, som exempelvis i en rekryteringsprocess (Paulhus, 1984).

Metoder för att hantera skönmålning. Grovt uppdelat kan man göra en uppdelning på vad som kallas normativa och ipsativa personlighetstest. Normativa personlighetstest bygger på jämförelse mellan deltagare, där resultaten är normerade och kvantifierbara. Det innebär att man exempelvis ska ta ställning till ett påstående och besvara hur väl det stämmer in på en själv på en femgradig likertskala. Ipsativa personlighetstest låter respondenten ange preferens för olika egenskaper, alltså om de tycker att en egenskap utmärker dem mer än andra egenskaper. Ipsativa test anses underlätta möjligheten att jämföra och rangordna en persons egenskaper men gör det mer komplicerat att jämföra olika deltagares svar (Hicks, 1970).

Ipsativa test har fördelen att de anses vara mindre känsliga för skönmålning, då deltagaren blir tvungen att välja mellan olika beskrivningar som är lika socialt önskvärda, vilket gör det svårare att svara socialt önskvärdt i samma utsträckning som i normativa personlighetstest (Chieh-Chen Bowen, Martin & Hunt, 2002). En del test försöker således hantera skönmålning genom att använda sig av ipsativa svarsalternativ. Däremot finns det mycket som talar emot ipsativa test, då de uppvisar psykometriska begränsningar och som tidigare nämnt försvårar möjligheten att jämföra deltagare. (Bartram, 1996; Johnson, Wood & Blinkhorn, 1988; Hicks, 1970). Beroende på situation kommer även svarsalternativen vara mer eller mindre socialt önskvärda, vilket gör det möjligt att skönmåla även vid användande av ipsativa personlighetstest (Chieh-Chen Bowen et al., 2002).

En mängd andra sätt att minska skönmålningens inverkan har undersökts i olika studier. Ett sätt är att ha en inbyggd skala för att mäta respondentens tendens att svara socialt önskvärt. Frågorna i dessa skalor utformas för att mäta i hur stor utsträckning respondenten beskriver sig själv orealistiskt positivt. Resultatet på personlighetstestet korrigeras sedan baserat på resultatet på skalan för social önskvärdhet. Metoden har uppvisat en del positiva resultat och minskat påverkan av skönmålning (Lambert, Arbuckle & Holden 2016; Sjöberg, 2015). Det finns dock mycket kritik mot dessa skalor då de har svårt att förbättra testets validitet, trots omfattande försök (Connely & Chang, 2016).

En del studier har undersökt om man kan minska skönmålning genom att på olika sätt varna deltagarna för att skönmåla. Mest effektivt verkar vara att antingen hota med att resultatet kommer att bli uteslutet, eller genom att varna en bit in i testet och hänvisa till att testpersonen uppvisat tendenser till skönmålning under inledningen av testet. Sådana metoder medför dock etiska svårigheter, då man inte med säkerhet kan avgöra vem som har skönmålat och således inte har möjlighet att utesluta testpersoners resultat (Burns, Fillipowski, Morris & Shoda, 2015; Fan et al., 2012).

Andra metoder som har undersökts är exempelvis att mäta svarslatens och även ögonrörelser. Mätning av svarslatens uppvisar motstridiga resultat och mätning av ögonrörelser kräver mer forskning. Även om mätning av ögonrörelser i framtiden kan bli användbart är det för närvarande både för kostsamt och omständligt för att använda i rekryteringssammanhang för närvarande (Fine & Pirak, 2015; van Hooft & Born, 2012).

Evaluativa items

De items som avviker mest från medelvärdet antas göra det då innehållet upplevs värdeladdat. Denna aspekt kallas den evaluativa aspekten. Med evaluativa menas att det för dessa items upplevs som uppenbart vad som är ett önskvärt sätt att svara på utifrån rådande sociala normer i den populationen som undersöks. I vad som här efter refereras till som evaluativa items menas items som är värdeladdade och avviker starkt från medelvärdet. Dessa items har visat sig vara känsliga för skönmålning vilket tros bero på hur dessa items är formulerade (Bäckström & Björklund, 2013).

Neutraliserade items

Som tidigare redovisats finns det en mängd tidigare försök till att skapa personlighetstest som är motståndskraftiga för skönmålning, med varierande resultat. Inspirerade av Peabody's (1967, 1987) arbete med att undersöka den värdeladdade kontra beskrivande aspekten av

egenskaper för att beskriva personlighet har Bäckström et al. (2009) valt att tackla problemet med skönmålning genom att systematiskt omformulera personlighets items, på ett mer neutralt sätt. Det innebär att den värdeladdade aspekten minimeras, samtidigt som den beskrivande aspekten behålls, för att på så sätt i lägre grad trigga socialt önskvärda svar. Neutraliserade items uppvisar även resultat närmare det tänkta medelvärdet på skalan, vilket är en fördel för att undvika tak och golveffekter.

Exempel på hur en omformulering kan se ut är att ändra en formulering som "Jag bryr mig inte mycket om andra" till "Jag tycker det är bättre att vara och en tar hand om sig själv". Det visade sig att metoden var framgångsrik då den minskade skönmålningen av svar. Populationen i Bäckströms studie var studenter, studien var anonym och det var inte en situation där det fanns något att vinna på att skönmåla såsom i en rekryteringsprocess. Därför antogs det vara aspekten self-deception av skönmålning som främst påverkade svaren och inte impression-management, eller medveten skönmålning (Bäckström et al., 2009).

Tanken med att ha neutrala items i test är inget nytt, när test skapas är det alltid önskvärt att skapa items som står emot skönmålning och därmed ger sanningsenliga svar. Det nya är att använda befintliga items som redan visat sig tillförlitliga och sedan neutralisera dessa genom den systematik beskrivet ovan. Det visade sig att detta kunde göras samtidigt som faktorstrukturen och validiteten i femfaktormodellen bibehölls (Bäckström et al., 2014).

International Personality Item Pool (IPIP), tillhandahåller en stor mängd items och skalor till personlighetstest som finns fritt tillgängligt och gratis via internet på IPIP's hemsida (<http://ipip.ori.org/>). IPIP's skalor har utformats för att mäta samma konstrukt som andra personlighetstest, i detta fall testet NEO-PI-R (Costa & McCrae, 1992). Validiteten uppnås därmed genom att hög korrelation de två testen emellan uppnås (Goldberg et al., 2006).

De neutraliserade items som används i den aktuella studien skapades ursprungligen av items från IPIP-skalor. Dessa översattes av en professionell översättare. En neutraliserad skala skapades och provades sedan på studenter. Den neutraliserade versionen visade sig ha en mycket hög korrelation till originalet, men en lägre delad varians mellan skalor på faktornivå. Detta talar för att det kan vara ett framgångsrikt sätt att omformulera items (Bäckström & Björklund, 2013).

Sammanfattningsvis har det visats att: 1. Skönmålning ger en snedvriden svarsprofil för test som mäter femfaktormodellen, vilket negativt påverkar resultatets och därmed modellens validitet. 2. En möjlig och relativt enkel lösning på detta problem kan vara att neutralisera items genom att omformulera dessa. 3. Denna omformulering går att göra medan begreppsvaliditet från det ursprungliga testet behålls (Bäckström et al., 2014).

Syfte

Personlighetstest är ett evidensbaserat och användbart verktyg när företag ska anställa ny personal som används av företag över hela världen. Dess validitet riskerar att försämrats eftersom vissa personer skönmålar sina svar och medför även att vissa personer kan bli orättvist bedömda i rekryteringsprocessen.

Studiens huvudsakliga syfte är att undersöka om neutralisering av items i personlighetstest bidrar till minskad skönmålning i rekryteringsprocesser, i jämförelse med användande av items som är evaluativa, eller värdeladdade. Neutralisering av items har undersökts tidigare, med positiva och intressanta resultat. Det har emellertid aldrig tidigare undersökts i samband med rekrytering. Om metoden visar sig framgångsrik kan den vara till stor nytta, såväl praktiskt som akademiskt. Den praktiska nyttan är att andra test på marknaden kan använda sig av metoden för att förbättra sina egna items, då metoden varken är särskilt avancerad eller tidskrävande. Neutralisering av items är dessutom oberoende av test och således användbar för nästintill samtliga personlighetstest på marknaden.

Även om andra metoder för att minska skönmålning skulle vara mer framgångsrika, finns det ingen anledning för tester att förbise neutralisering av items, då det inte konkurrerar med andra metoder utan skulle bli ett utmärkt komplement för att förbättra testet och dess validitet. En förbättring av personlighetstester på marknaden skulle förbättra urvalet vid rekrytering, vilket onekligen gagnar företag. Minskad skönmålning skulle skapa ett mer rättvist test, vilket gynnar arbetssökande som svarar sanningsenligt. Ur ett akademiskt perspektiv ämnar studien att bidra med ny kunskap inom ett hittills relativt outforskat område.

Det sekundära syftet är att undersöka om påverkan av neutraliserade items skiljer sig beroende på vilken tjänst personer söker och hur kravprofilen för tjänsten är utformad. Skillnader i skönmålning har undersökts och bekräftats tidigare men inte i svensk kontext och inte heller vid användande av neutraliserade items. Det är ingen omöjlighet att neutralisering av items har olika påverkan beroende på vad som efterfrågas för den sökta tjänsten. Det skulle dels ge mer djupgående kunskap om skönmålning. Det skulle även bidra till ökad förståelse för neutralisering av items och dess användbarhet.

Följande hypoteser har valts för den aktuella studien:

H1. Ett neutraliserat instrument är mindre känsligt för skönmålning. Således kommer skönmålning att vara mindre vid användande av neutraliserade items.

H2. Skönmålning modereras av vilken tjänst som söks.

Hypotes 1 bygger dels på tidigare redovisade studier avseende att skönmålning existerar i rekryteringssammanhang (Birkeland et al., 2006; Paulhus et al., 1995). Den bygger dessutom på att neutralisering av items tidigare visat sig minska skönmålning när det har använts på personer som gjort testet anonymt och utan insats (Bäckström et al., 2009). Hypotes 2 bygger på tidigare studier som visar att personer skönmålar på olika sätt beroende på vilken tjänst de söker (Birkeland et al., 2006; Furnham, 1990; Raymark & Tafero, 2009).

Metod

Deltagare

Studiens deltagare bestod av arbetssökande till fyra olika företag, företag A, företag B, företag C och företag D, som sökte en tjänst under tidsperioden 19/9-9/11 2016. Se mer information om tjänster och företag i studien under avsnittet procedur. Totalt genomförde 70 arbetssökande testet varav 32 kvinnor (45,7%) och 38 män (54,3%). Deltagarnas ålder varierade mellan 18-52 år ($M = 28,2$, $SD = 9,2$).

Deltagarna som ingick från rekryteringsprocessen hos företag A bestod av 11 personer varav 6 kvinnor och 5 män och åldern varierade mellan 20-25 år ($M = 22,6$, $SD = 1,4$). Deltagarna som ingick i studien som sökt tjänst hos företag B bestod av 25 personer varav 11 kvinnor och 14 män och åldern varierade mellan 18-28 år ($M = 22,6$, $SD = 2,1$). Deltagarna som ingick i studien som sökt tjänst hos företag C bestod av 32 personer varav 13 kvinnor och 19 män och åldern varierade mellan 19-52 år ($M = 34,9$, $SD = 10,1$). För företag D bestod deltagarna av endast två personer där båda var kvinnor och 26 år gamla.

Instrument

Testet som ingick i studien bestod av två olika test som satts samman till ett. Det ena heter SNB5I och det andra GFM-1000.

Svenskt Neutraliserat Big Five Inventorium (SNB5I). Den del av testet i studien som innehöll neutraliserade items är hämtade från SNB51 (Bäckström, Björklund, Maddux & Lindén, opublicerat manuskript) och innehåller 160 items. Dessa var fördelade över femfaktormodellens faktorer som följer.

Extraversion utgjorde 32 items. Reliabiliteten var $\alpha = 0,90$. Emotionell instabilitet utgjorde 32 items. Reliabiliteten var $\alpha = 0,93$. Öppenhet utgjorde 32 items. Reliabiliteten var $\alpha = 0,87$. Samvetsgrannhet utgjorde 32 items. Reliabiliteten var $\alpha = 0,89$. Vänlighet utgjorde 32 items. Reliabiliteten var $\alpha = 0,86$.

Goldbergs factor markers (GFM-100). Testet i studien innehöll 50 items från GFM-100 (Goldberg, 1992) och utgjorde de evaluativa items som ingick. Dessa var fördelade över de fem faktorerna som följer. Extraversion utgjorde 10 items. Reliabiliteten var $\alpha = 0,81$. Emotionell instabilitet utgjorde 10 items. Reliabiliteten var $\alpha = 0,76$. Öppenhet utgjorde 10 items. Reliabiliteten var $\alpha = 0,75$. Samvetsgrannhet utgjorde 10 items. Reliabiliteten var $\alpha = 0,84$. Vänlighet utgjorde 10 items. Reliabiliteten var $\alpha = 0,78$.

Design

Studiens design var en icke-experimentell tvärsnittsstudie med kvantitativ ansats. Deltagarna fick besvara samtliga delar av testet vid ett tillfälle och saknade vetskap om studiens syfte, studiens hypoteser samt vilka frågor som skulle jämföras i resultatet. Urvalet av deltagare var ej randomiserat, då det var arbetssökande till på förhand utvalda tjänster. Det var inte heller ett bekvämlighetsurval, då författarna av studien saknade möjlighet att påverka vilka som skulle söka tjänsterna under den aktuella perioden. Urvalet av deltagare var således ett konsekutivt urval. För att analysera resultatet användes beroende och oberoende t-test, bivariata korrelationsanalyser samt principalkomponentanalys som metoder för analys.

Procedur

Företag i studien. För att samla in relevanta deltagare och data kontaktades en mängd företag inom olika branscher med en förfrågan om att bistå med deltagare till studien. Ett inklusionskriterium för företag och tjänst var att tjänsten som företaget planerat tillsätta ansågs relativt kvalificerad. Relativt kvalificerad är ett godtyckligt begrepp utan klar distinktion men kan möjligen beskrivas som en tjänst som ställer krav på någon typ av specifik kunskap eller färdighet. Ett ytterligare inklusionskriterium var att personlighet kunde tänkas vara relevant för tjänsten och att tidigare forskning avseende personlighetstest i rekrytering undersökt liknande tjänster. Tjänster som ansågs intressanta var exempelvis chefstjänster, säljare, projektledare, konsulter och ingenjörer. Exempel på tjänster som exkluderades var montörer, kockar, lokalvårdare och snickare. Samtliga företag som uppfyllde inklusionskriterier och var intresserade av att delta ingick i studien, vilket mynnade ut i fyra företag, i texten benämnda Företag A, Företag B, Företag C och Företag D.

Företag A var ett företag för universitetsstudenter som arbetar med konsultverksamhet gentemot andra företag inom ett flertal områden, som exempelvis it, kommunikation och management. Tjänsterna som söktes i samband med att deltagarna testades under perioden var olika typer av konsulttjänster inom exempelvis management och kommunikation. Baserat på

kravprofil (se exempel appendix 3) och diskussion med ansvarig rekryterare drogs slutsatsen att faktorerna samvetsgrannhet och känslomässig instabilitet vara de faktorer av störst betydelse för samtliga tjänster hos företag A. Även Extraversion ansågs vara av betydelse, men inte i lika hög grad. Således ansågs även dessa faktorer vara mest sannolika att bli utsatta för skönmålning.

Företag B var i likhet med företag A ett studentföretag som arbetar som konsulter gentemot andra företag. På företag B ansvarar emellertid varje konsult för att själv sälja in uppdrag, medan företag 1 delat upp arbetet så att olika personer säljer in och genomför konsultuppdragen. Arbetsuppgifterna och vad företagen eftersträvade för typ av personlighet skiljde sig således åt, då företag 2 fäste större vikt vid att finna en extrovert person. Det framgick dels i samtal med företaget men även i deras kravprofil, där de mer explicit nämnde egenskaper associerade med extraversion (se appendix 4). För sökande till företag B predicerades samvetsgrannhet, känslomässig instabilitet samt extraversion vara de faktorer som skulle skönmålas i störst utsträckning.

Företag C var ett rekryteringsföretag som bistår andra företag i deras rekryteringsprocesser för en mängd olika typer av tjänster. Deltagarna som undersöktes var sökande till en heltidstjänst som konsultchef på företaget. Det var alltså en "interntjänst" till det egna företaget och inte en tjänst där företaget bistod i ett annat företags rekryteringsprocess. Enligt den ansvariga för tillsättandet av tjänsten krävde tjänsten ansvar över ett flertal andra konsulter, en förmåga att kunna ge raka direktiv, vara trygg i sig själv, ett stort driv och att kunna arbeta såväl självständigt som med andra. I kravprofilen för tjänsten nämndes ambitiös, målinriktad, noggrann, tydlig och bekväm i rollen som ledare, se kravprofil i appendix 5. Utifrån beskrivning i kravprofilen framstod samvetsgrannhet som den faktor mest sannolik att bli utsatt för skönmålning av deltagarna. Utöver det predicerades känslomässig instabilitet att skönmålas likt hos de andra företagen.

Företag D var ett rekryteringsföretag specialiserade på att rekrytera säljare till andra företag. Då dessa endast lyckades samla in två resultat blir det irrelevant att predicera hur dessa personer kommer att svara.

Sammanfattningsvis så predicerades sökande till samtliga företag skönmåla samvetsgrannhet samt känslomässig instabilitet i hög utsträckning. Detta baserat på analys av tjänsten, diskussion med ansvarig rekryterare samt tidigare forskning på området som lyfts i teoriavsnittet. Sökande hos företag A, företag B och företag D predicerades skönmåla faktorn extraversion i högre utsträckning än Företag C.

Studiens genomförande. I samband med rekrytering av nya anställda på företagen erbjöds sökande till de utlysta tjänsterna att genomföra personlighetstestet som undersökts i den

aktuella studien. Förfarandet var i stort sett detsamma hos företagen, med vissa smärre skillnader. När en person sökt en utlyst tjänst fick de ett mail från företaget, med kort information om testet, samt en länk till personlighetstestet. När personerna tryckte på länken möttes de av en startsida, med mer utförlig information, se appendix 6 för bild på startsidan. Där framkom dels att testet var en del av en studie och att det var helt frivilligt att delta, samt att de hade möjlighet att avbryta när som helst. De fick även följande information: “Testresultaten kommer att delges den ansvarige för rekryteringen och kan komma att användas som underlag för urvalet till tjänsten”.

Informationen till deltagarna avsåg att ge största möjliga transparens samtidigt som det tydligt framgick att resultatet var av betydelse, för att undersöka hur deltagarna svarade i en så kallad “high-stake situation”, som i samband med rekrytering till en utlyst tjänst. Med risk för att påverka resultatet kunde inte syftet med studien skrivas ut explicit men deltagarna gavs möjlighet att kontakta författarna av studien efter genomfört test för att få information om studiens syfte.

Testet administrerades på en hemsida som deltagarna nådde genom en för varje företag unik länk och det tog cirka 30 minuter att genomföra. Testet hade ingen maxtid och deltagarna kunde välja att avbryta samt återuppta självskattningen närsomhelst. Innan självskattning påbörjades ombads deltagarna att uppge kön samt ålder. Ordningsföljden för items i testet var randomiserad både vad gäller faktorerna och mellan neutraliserade items och evaluativa. Frågorna besvarades på en femgradig skala från “Stämmer inte alls” (0), “Stämmer dåligt”(1), “Stämmer delvis”(2), “Stämmer bra (3)” och “Stämmer precis” (4). Endast fullständiga testresultat genererades till databasen där datan lagrades. Om testpersonen missat att svara på en fråga var frågan tvungen att besvaras innan denne kunde gå vidare i testet.

Deltagarna tilldelades sedan en automatiserad id-kod. Hos företag B och företag C skickade deltagarna id-koden efter genomförd testning till ansvarig rekryterare på företaget, vilket innebar att författarna aldrig kom i kontakt med personuppgifter för dessa deltagare. Hos företag A och företag D fick deltagarna istället skicka sin id-kod till en e-postadress tillhörande författarna av studien, som sedan skickades till ansvarig rekryterare på företaget. Det innebar att författarna av studien gavs möjlighet att koppla samman resultat med deltagarnas mailadress, vilket deltagarna blev informerade om innan de valde att påbörja testet, se appendix 6. Resultaten lagrades emellertid i en separat databas vilket innebar att deltagarnas resultat och personuppgifter aldrig funnits på samma plats. Detta för att behandla personuppgifter med största möjliga respekt. Samtliga mailadresser med tillhörande id-koder raderades när insamlandet av data var färdigt.

Nästa steg i processen var att företagen fick hjälp med hur testresultaten kunde tolkas, vilket var irrelevant för studien men en tjänst som erbjöds företagen som tack för att de deltagit i studien. Baserat på forskning på området, rekommendationer från författarnas handledare och företagets kravprofil, gavs förslag på hur resultaten kunde tolkas. Företagen fick tillgång till samtliga resultat och god insyn i testet och dess utformning. Samtliga företag rekommenderades att främst använda testresultat som underlag inför intervju men med hänvisning till forskning på området även kunna jämföra olika kandidater baserat på deras personlighetsprofil. Företagen ansvarade emellertid själva för användandet av testresultaten.

Databearbetning och statistisk analys

Den statistiska bearbetningen gjordes med programmet SPSS version 23. Analyser genomfördes baserat på rekommendationer av Pallant (2010) samt Martin Bäckström, professor vid Lunds Universitet tillika handledare till författarna av den aktuella studien.

Normgrupper. För att kunna tolka deltagarnas resultat och besvara hypotes 1 har två normgrupper använts som jämförelsedata i analysen, vilka erhöles av författarna till studiens handledare. Ena normgruppen bestod av 5969 personer som svarat på testets evaluativa items. Den andra normgruppen bestod utav 599 personer som svarat på testets neutraliserade items. Gemensamt för personerna i normgrupperna är att de har svarat på testen anonymt utanför rekryteringssammanhang, de har således saknat anledning att inte svara ärligt eller att medvetet skönmåla sina svar. Normgrupperna bestod utav främst universitetsstudenter och var i liknande åldrar som studiens deltagare. Fyra grupper skapades således för att besvara hypotes 1. Studiens deltagares resultat på evaluativa items, studiens deltagares resultat på neutraliserade items, resultat från normgrupp på evaluativa items samt resultat från en annan normgrupp avseende neutraliserade items.

Outliers och normalfördelning. 70 personer besvarade samtliga items i testet i samband med en rekrytering och utgjorde således studiens deltagare. På faktornivå identifierades sex resultat för neutraliserade items och tre resultat för evaluativa som avvek kraftigt från resterande populationen. Samtliga analyser prövades när dessa resultat var exkluderade men inga signifikanta skillnader uppstod mot analys där resultaten var inkluderade. Därför placerades samtliga avvikande resultat tillbaka i den avslutande analysen.

Samtliga fem personlighetsfaktorer för såväl neutraliserade som evaluativa items var normalfördelade, likväl för studiens deltagare som normgrupperna.

Statistiska analyser. Tre stycken oberoende *t*-test genomfördes för att undersöka skillnader i medelvärden. Levene's test för lika varians avslöjade signifikant skillnad mellan

grupperna för samtliga faktorer baserade på evaluativa items, samt för faktorn emotionell instabilitet avseende neutraliserade items. Det uppstod även signifikanta skillnader i varians mellan arbetssökande till olika företag. Hänsyn till detta togs vid resultatberäkning, då lika varians ej antogs för dessa faktorer. Utöver genomfördes även ett beroende *t*-test för att jämföra skillnaden i resultat mellan evaluativa och neutraliserade items hos studiens deltagare. För beräkning av signifikansnivå användes för samtliga analyser tvåsvansad signifikansprövning.

Korrelationer mellan de fem personlighetsfaktorerna undersöktes för de olika grupperna och testerna med hjälp av bivariata korrelationsanalyser. Med hjälp av Fischer's *r-z* transformation beräknades medelvärdeskorrelationer och skillnader mellan dessa. Med hjälp av bivariat korrelationsanalys undersöktes även korrelationerna mellan neutraliserade och evaluativa items på faktornivå för studiens deltagare. Samtliga faktorer korrelerade signifikant förutom extraversion, se tabell i appendix 7. Avslutningsvis genomfördes även en principalkomponentanalys för beräkning av den första principalkomponenten. Även denna analys syftade till att uppskatta mängden gemensam variation (korrelation) i de olika instrumenten.

Etiska överväganden

Studien har gett upphov till ett par nämnvärda etiska överväganden. Enligt lag (SFS, 2003:460) om etikprövning som avser människor framgår att en etikprövning krävs ifall studien uppfyller någon av ett antal uppräknade kriterier, exempelvis behandling av känsliga uppgifter eller studier som innebär ett fysiskt ingrepp på deltagarna. Då denna studie inte uppfyller något av dessa kriterier ansågs en etikprövning inte nödvändig för att genomföra studien.

Likväl bör en studie förhålla sig till etiska riktlinjer och lagar trots att etikprövning inte krävts. I samband med insamlande av data för deltagare från företag 1 och företag 3 mottog författarna av studien deltagarnas identitetskod från deras mailadress, där vissa deltagare även skrivit sitt namn. Enligt personuppgiftslagen (SFS, 1998:204) ska ett samtycke inhämtas vid lagrande av personuppgifter, i vilket mailadress ingår. Deltagarna i studien lämnade inte ett formellt samtycke men valde själva att aktivt skicka resultatet till den angivna mailadressen. Detta gjordes trots att de blivit tydligt informerade om att ansvariga för studien skulle kunna få tillgång till lämnade uppgifter, samt att det var helt frivilligt, se appendix 6. Agerandet ansågs således vara ett konkludent handlande vilket är att betrakta som en form av samtycke. Deltagarna hade även möjlighet att få information om studiens syfte efter genomförd testning och fick även kontaktuppgifter till den ansvariga för studien. Att tydliggöra syftet på förhand hade varit önskvärt men riskerade att påverka resultatet i för stor utsträckning.

Avseende lagring av personuppgifter så lagrades deltagarnas mailadresser endast på mailservern under perioden 9/10-28/11 2016. Deltagarnas testresultat lagrades som tidigare nämnt endast i en separat databas och aldrig tillsammans med personuppgifter. Vid analys var all data avidentifierad som gick att härleda till någon person, förutom ålder och kön.

Resultat

Hypotes 1

Hypotes 1 (H1) var som tidigare nämnt följande: "Ett neutraliserat instrument är mindre känsligt för skönmålning. Således kommer skönmålning att vara mindre vid användande av test med neutraliserade items".

Jämförelse av medelvärden. För att kunna besvara H1 genomfördes först jämförelser av medelvärden på faktornivå. För att stödja H1 skulle studiens deltagare skatta sig signifikant högre än normgruppen, då det annars skulle saknas stöd för att studiens deltagare ägnat sig åt skönmålning.

En jämförelse mellan studiens deltagare och normgrupperna med hjälp av oberoende t-test visade på kraftiga avvikelser i hur de skattat sig själva för såväl neutraliserade som evaluativa items på faktornivå, se tabell 1 för evaluativa items och tabell 2 för neutraliserade items. För evaluativa items skattade sig studiens deltagare signifikant högre på extraversion, vänlighet, samvetsgrannhet och öppenhet, samt signifikant lägre på emotionell instabilitet än normgruppen. Stora effektstorlekar uppvisades för faktorerna extraversion, samvetsgrannhet och emotionell instabilitet, se sista kolumnen i tabell 1. För neutraliserade items uppvisades signifikanta skillnader mellan studiens deltagare och normgruppen för faktorerna extraversion, samvetsgrannhet och emotionell instabilitet, med liten effektstorlek för extraversion och stor effektstorlek för samvetsgrannhet och emotionell instabilitet. Se sista två kolumnerna i tabell 2.

För att styrka H1 skulle även neutraliserade items skilja sig signifikant från evaluativa items för studiens deltagare. Resultatet för neutraliserade items borde även ge ett resultat närmare det tänkta medelvärdet, som är 2 för samtliga faktorer. Vid jämförelse av hur studiens deltagare skattat sig med neutraliserade respektive evaluativa items uppvisades signifikanta skillnader med stora effektstorlekar för alla fem personlighetsfaktorer. Neutraliserade items gav även resultat närmare det tänkta medelvärdet (2 på skalan 0-4) för samtliga faktorer (se tabell appendix 8), vilket gav mer stöd för H1.

Tabell 1.

T-test av skillnaden mellan studiens deltagare och normgrupp för evaluativa items.

Faktor	Grupp	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>MD</i>	<i>d</i>
Extraversion	Studiens deltagare	3,20	0,44	14,32	73,70	0,77**	1,02
	Normgrupp	2,43	0,75				
Vänlighet	Studiens deltagare	3,22	0,45	4,78	71,62	0,25**	0,44
	Normgrupp	2,97	0,57				
Samvetsgrannhet	Studiens deltagare	3,23	0,44	14,93	72,74	0,79**	1,20
	Normgrupp	2,44	0,66				
Känslomässig instabilitet	Studiens deltagare	0,76	0,42	17,65	76,23	0,90**	1,04
	Normgrupp	1,66	0,86				
Öppenhet	Studiens deltagare	3,11	0,44	6,39	71,51	0,33**	0,61
	Normgrupp	2,78	0,55				

Not: **. Skillnaden är signifikant vid $p < .01$. $N = 70$ för studiens deltagare. $N = 5892$ för normgrupp. M =Medelvärde. SD =Standardavvikelse $t=t$ -värde. df =Frihetsgrader. MD =Medelvärdesdifferens. d =Effektstorlek.

Korrelationer mellan faktorer. För att vidare undersöka skillnader genomfördes korrelationsanalyser på faktornivå separat för neutraliserade och evaluativa items, såväl för studiens deltagare som för normgrupperna. För att ge stöd åt H1 borde korrelationerna vara lägre för neutraliserade items än för evaluativa items. Dessutom borde skillnaden i korrelationer mellan studiens deltagare och normgruppen vara lägre för neutraliserade items än evaluativa items, då höga korrelationer skulle indikera högre grad av skönmålning. För att underlätta jämförelse användes z -transformation för att räkna ut den genomsnittliga korrelationen på faktornivå för de olika grupperna.

För evaluativa items var alla tio korrelationer mellan faktorerna signifikanta, hos såväl studiens deltagare som normgruppen, se tabell 3 och 4. Den genomsnittliga korrelationen för evaluativa items på faktornivå var signifikant högre för studiens deltagare ($r=0,50$) än för normgruppen ($r=0,23$, $p < 0,01$). För neutraliserade items uppvisades endast tre signifikanta korrelationer hos studiens deltagare och två hos normgruppen mellan de olika faktorerna, se tabell 5 och 6. Den genomsnittliga korrelationen på faktornivå för neutraliserade items skiljde sig inte signifikant mellan studiens deltagare ($r=0,20$) och normgruppen ($r=0,05$, $p=0,12$). För

studiens deltagare skiljde den genomsnittliga korrelationen signifikant mellan neutraliserade och evaluativa items ($p < 0,05$). Således uppvisades fortsatt stöd för H1.

För studiens deltagare uppvisades högst korrelation mellan samvetsgrannhet och emotionell instabilitet, med medelstora till stora effektstorlekar. Resultatet indikerade att dessa faktorer varit mest utsatta för skönmålning. Hos normgruppen för neutraliserade items fanns dock ingen signifikant korrelation mellan faktorerna ($r = -0,05$).

Tabell 2.

T-test av skillnaden mellan studiens deltagare och normgrupp för neutraliserade items.

Faktor	Grupp	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>MD</i>	<i>d</i>
Extraversion	Studiens deltagare	2,16	0,49	3,32	668	0,22**	0,43
	Normgrupp	1,94	0,52				
Vänlighet	Studiens deltagare	2,14	0,39	1,52	668	0,08	0,19
	Normgrupp	2,06	0,44				
Samvetsgrannhet	Studiens deltagare	2,65	0,42	9,97	668	0,62**	1,26
	Normgrupp	2,03	0,50				
Känslomässig instabilitet	Studiens deltagare	1,12	0,47	14,00	103	0,87**	1,39
	Normgrupp	1,99	0,64				
Öppenhet	Studiens deltagare	2,16	0,45	1,04	668	0,06	0,12
	Normgrupp	2,10	0,51				

Not: **. Skillnaden är signifikant vid $p < 0,01$. $N = 70$ för studiens deltagare. $N = 599$ för normgrupp. M =Medelvärde. SD =Standardavvikelse $t=t$ -värde. df =Frihetsgrader. MD =Medelvärdesdifferens. d =Effektstorlek.

Tabell 3.

Korrelationer mellan faktorer för evaluativa items hos studiens deltagare.

Faktor	Extraversion	Vänlighet	Samvetsgrannhet	Känslomässig instabilitet	Öppenhet
Extraversion	1	,57**	,56**	-,43**	,60**
Vänlighet		1	,35**	-,33**	,48**
Samvetsgrannhet			1	-,63**	,53**
Känslomässig instabilitet				1	,42**

Not: **. Korrelationen är signifikant vid $p < .01$. $N=70$

Tabell 4.

Korrelationer mellan faktorer för evaluativa items hos normgrupp

Faktor	Extraversion	Vänlighet	Samvetsgrannhet	Känslomässig instabilitet	Öppenhet
Extraversion	1	,36**	,16**	-,30**	,29**
Vänlighet		1	,27**	-,18**	,22**
Samvetsgrannhet			1	-,34**	,07**
Känslomässig instabilitet				1	,12**

Not: **. Korrelationen är signifikant vid $p < .01$. $N=5879$

Tabell 5.

Korrelationer mellan faktorer för neutraliserade items hos studiens deltagare.

Faktor	Extraversion	Vänlighet	Samvetsgrannhet	Känslomässig instabilitet	Öppenhet
Extraversion	1	,34**	,10	,09	,02
Vänlighet		1	,27*	-,23	,21
Samvetsgrannhet			1	-,45**	,16
Känslomässig instabilitet				1	,09

Not: *. Korrelationen är signifikant vid $p < .05$, **. Korrelationen är signifikant vid $p < .01$. $N=70$

Tabell 6.

Korrelationer mellan faktorer för neutraliserade items hos normgruppen

Faktor	Extraversion	Vänlighet	Samvetsgrannhet	Känslomässig instabilitet	Öppenhet
Extraversion	1	,05	,05	-,15**	,04
Vänlighet		1	,01	,00	,11**
Samvetsgrannhet			1	-,05	,05
Känslomässig instabilitet				1	,05

Not: **. Korrelationen är signifikant vid $p < .01$. $N=599$

Principalkomponentanalys. Som sista analys för att besvara H1 genomfördes en principalkomponentanalys, för att undersöka hur mycket av variansen som kunde förklaras av en enskild bakomliggande komponent. Den första principalkomponenten samlar så mycket gemensam variation som är möjligt för de ingående variablerna, desto högre den genomsnittliga korrelationen för samtliga variabler är desto större är den första komponenten. Större skillnad för evaluativa items på principalkomponenten mellan studiens deltagare och normgrupp skulle således vara ett resultat som stödjer H1.

Resultatet för principalkomponentanalysen finns i tabell 7. För evaluativa items var skillnaden mellan studiens deltagare och normgruppen 20,5 procentenheter. För neutraliserade items var skillnaden endast 11,1 procentenheter. Dessutom var principalkomponenten större för evaluativa items än för neutraliserade items hos studiens deltagare och skiljde sig mellan dessa med 24,5 procentenheter. Sammanfattningsvis gav resultaten för samtliga analyser ovan stöd för att H1 bekräftades.

Tabell 7.

Principalkomponentanalys. Förklarad varians av första principalkomponenten för de olika grupperna.

Grupp	% av total varians
Studios deltagare evaluativa items	59,3%
Normgrupp evaluativa items	38,8%
Studios deltagare neutraliserade items	34,8%
Normgrupp neutraliserade items	23,7%

Hypotes 2

Hypotes 2 var formulerad på följande sätt: “Skönmålning modereras av vilken tjänst som söks. Resultaten från sökande till företag A, företag B och företag D ($N=38$), jämfördes med sökande till företag C ($N=32$). Sökande till företag A, B och D predicerades skatta sig signifikant högre på faktorn extraversion än sökande till företag C, baserat på typ av tjänst och dess kravprofil.

För neutraliserade items skattade sig sökande till företag A, B och D signifikant högre än sökande till företag C på faktorerna extraversion och vänlighet ($p<0,01$), med stora effektstorlekar ($d=0,84-0,86$). För evaluativa items skattade sig sökande till företag A, B och D signifikant högre än sökande till företag C endast för faktorn vänlighet ($p<0,05$). Effektstorleken var medelstor ($d=0,60$), se tabell 1 och 2 i appendix 9 för samtliga resultat. H2 bör anses bekräftad. Prediktionen, att grupperna skiljer sig för faktorn extraversion, stämde dock endast vid användande av neutraliserade items.

Diskussion

Resultatdiskussion

Förekomst av skönmålning. Studiens huvudsakliga syfte är att undersöka huruvida neutraliserade frågor i personlighetstest kan minska skönmålning i rekryteringssammanhang. Hypotes 1 föreslår att effekten av skönmålning minskar med hjälp av neutraliserade items, jämfört med evaluativa items. För att neutraliserade items ska kunna minska skönmålningens inverkan är en förutsättning att skönmålning har förekommit hos studiens deltagare. Tidigare forskning bekräftar att skönmålning förekommer i så kallade “high-stake situations”, som exempelvis vid rekrytering (Goffin & Boyd, 2009; Paulhus et al., 1995; Sjöberg, 2015; Viswesvaran & Ones, 1999). Baserat på jämförelser med normgruppen som svarat anonymt och saknat anledning att skönmåla tyder mycket på att studiens deltagare skönmålade sina svar.

Vad som ger fortsatt stöd för att deltagarna ägnat sig åt skönmålning är att deras medelvärdesresultat avviker från normgruppen i varierande grad för de olika personlighetsfaktorerna. Störst skillnad uppvisas för faktorerna samvetsgrannhet och emotionell instabilitet, vilket stämmer överens med en tidigare metastudie på området som undersökt skillnad mellan arbetssökande och normgrupp (Birkeland et al., 2006). Skönmålning sker alltså i olika grad beroende på hur relevant personlighetsfaktorn uppfattas vara för tjänsten, vilket metastudien visade och vilket även verkar vara fallet i den aktuella studien. Just samvetsgrannhet och emotionell instabilitet är även de faktorer som predicerades bli mest utsatta för skönmålning. Emellertid skiljer sig effektstorlekarna för dessa två faktorerna

avsevärt mellan metastudien och den aktuella studien. Det är svårt att finna logiska förklaringar till detta. Möjligen kan förklaringen finnas i att populationerna skiljer sig åt.

Vid jämförelse av neutraliserade och evaluativa items i studien finns det ytterligare intressanta resultat. Evaluativa frågor verkar trigga arbetssökande att svara socialt önskvärt, oavsett om frågan verkar vara relevant för tjänsten eller inte. För neutraliserade items skattade arbetssökande socialt önskvärt bara på frågor som anses relevanta för tjänsten. Det verkar således som att arbetssökande skönmålar sina svar oavsett om de får svara på evaluativa eller neutraliserade items, fast på olika sätt.

Neutraliserade items inverkan på skönmålning. Personlighetsfaktorerna har definierats som fem unika och urskiljbara faktorer och mått på olika personlighetsegenskaper, de bör alltså inte korrelera med varandra i någon större utsträckning (Costa & McCrae, 1992). I realiteten korrelerar dessa emellertid ofta i hög grad med varandra, vilket enligt Bäckström et al. (2009) beror på att personer svarar socialt önskvärt. De har testat hypotesen med hjälp av samma teknik som i denna studie, att neutralisera items, och visat att därmed minskade korrelationer mellan faktorerna avsevärt. I Bäckström et al. (2009) ingick inte deltagarna i någon rekryteringsprocess, till skillnad från denna studie där samtliga var arbetssökande. Att korrelationerna mellan faktorerna är högre hos studiens deltagare än hos normgruppen är således logisk, med tanke på att skönmålning ökar korrelationerna och att skönmålning ökar i rekryteringssituationer (Viswesvaran & Ones, 1999).

Att korrelationerna är lägre för neutraliserade items hos studiens deltagare är även det i linje med tidigare forskning (Bäckström et al., 2009). Detta beror på interaktionen mellan situationen och personen, alltså att vissa personer har reagerat mer socialt önskvärt än andra. Då skapas samvariation, för att dessa personer har skönmålat på samtliga faktorerna i det evaluativa testet. De har däremot bara reagerat på samvetsgrannhet och emotionell instabilitet i det neutraliserade testet, därför är korrelationen högre i detta test hos studiens deltagare än hos normgruppen. Det är ett starkt bevis för att det är just social önskvärdhet som aktiverats hos studiens deltagare.

Principalkomponentanalysen visar även den på en större skillnad mellan studiens deltagare och normgruppen för evaluativa items än för neutraliserade items och större principalkomponent för evaluativa items. Som tidigare nämnt är det önskvärt att principalkomponenten kan förklara en så liten del av gemensamma variansen som möjligt, då faktorerna ska mäta unika personlighetsdrag (Costa & McCrae, 1992). En möjlig förklaring är att det finns en underliggande generell personlighetsfaktor. Bäckström & Björklund (2016)

framhäver att en sådan faktor främst verkar bestå av skönmålning, då faktorn minskar i samband med att frågorna blir mer neutrala. Denna studies resultat tangerar deras resultat.

Skillnaden mellan studiens deltagare och normgruppen är dessutom mindre för neutraliserade items. Det innebär att neutraliserade items bidrar ytterligare till minskad skönmålning i rekryteringssammanhang, utöver vad som visats tidigare av Bäckström et al. (2009). Det är svårt att säga med säkerhet men då Bäckström & Björklund (2016) verkar ha minskat self-deception, så verkar denna studie även ha lyckats minska skönmålning avseende impression-management, även kallat medveten skönmålning. Arbetssökande som försökt att medvetet skönmåla sina svar verkar haft större svårigheter med detta vid användande av neutraliserade items. Det ger ytterligare stöd till att skönmålning minskar vid neutralisering av items i just rekryteringssammanhang.

Skillnader i skönmålning mellan arbetssökande. Hypotes 2 är att skönmålning modereras av sökt tjänst. Denna hypotes avviker från studiens huvudsakliga syfte, då den inte försöker besvara skillnaden mellan neutraliserade och evaluativa items, utan istället skillnad i hur arbetssökande skönmålar sina svar. Tidigare forskning visar på att personer skönmålar utifrån vad som verkar vara relevant för den aktuella tjänsten (Raymark & Tafero, 2009; Tett et al., 2012). Trots att det undersökts tidigare är det intressant att undersöka igen, i synnerhet då det är få studier på området i svensk kontext.

Det verkar utifrån resultaten som att typ av tjänst och kravprofil kan påverka hur arbetssökande skönmålar sina svar. Arbetssökande till företag A, B och D predicerades skönmåla faktorn extraversion i högre utsträckning än sökande till företag C, då dessa företag utlyste tjänster mer inriktade på säljrelaterat arbete. Enligt tidigare forskning bör det trigga skönmålning av extraversion (Birkeland et al., 2006). Prediktionen stämmer för neutraliserade items men inte för evaluativa, vilket hade varit önskvärt. En möjlig förklaring är att evaluativa items triggar sökande oavsett tjänst, att skatta sig högt på extraversion. Neutraliserade items triggar skönmålningen endast när extraversion verkar vara relevant för tjänsten.

Ett oväntat resultat är att det uppstod signifikanta skillnader mellan de arbetssökande på faktorn vänlighet, för både evaluativa och neutraliserade items. En sådan skillnad predicerades inte och det är svårt att veta vad resultatet beror på. Det finns inga tydliga indikationer på en sådan skillnad varken i tjänsten, kravprofilen eller i vad som framkom i samtal med ansvariga rekryterare. En möjlig förklaring är att sökande till företag A, B och D är markant yngre än sökande till företag C. Deras yngre ålder skulle kunna medverka till att de skönmålar en faktor som vänlighet i större utsträckning.

Metoddiskussion

Deltagare och företag i studien. Deltagarna i studien har ingått i fyra olika rekryteringsprocesser i samband med vilka de genomgått testningen. Att olika rekryteringsprocesser använts vid insamlandet av data, samt att en av tjänsterna var för en chefsposition ger en viss heterogenitet för urvalet. Detta tillsammans med att könsfördelningen för deltagarna var jämn och att ett brett åldersspann fanns representerat, är en relativ styrka för studiens yttre validitet. Samtidigt har de flesta deltagare sökt tjänster av liknande slag vilket försvårar generalisering av resultaten kopplade till H1. Resultaten bör kunna generaliseras till liknande tjänster, alltså arbetssökande för relativt kvalificerade tjänster, som kräver någon form av högskoleutbildning. Generalisering till mindre kvalificerade tjänster, som exempelvis snickare och lokalvårdare, bör ske med större försiktighet.

Studiens deltagare och normgrupperna är hyfsat lika avseende ålder och utbildningsnivå. Dessutom är båda grupperna av relativt varierande ålder och har sökt olika tjänster, vilket minskar risken för att studiens population skiljer sig från normgruppen. Fler deltagare är alltid önskvärt för att kunna dra säkrare slutsatser om resultaten. För att besvara studiens huvudsakliga syfte och H1 var antalet deltagare tillräckligt ($N=70$). Fler deltagare i studien hade även ökat studiens power och eventuellt gett fler signifikanta resultat. Trots det blev många resultat signifikanta, då det var stora effektstorlekar överlag. För att besvara H2 delades studiens 70 deltagare upp i två grupper, vilket skapade en väldigt låg power och svårigheter att generalisera. Fler deltagare skulle minska risken för slumpmässiga resultat.

Övriga metodologiska brister avseende deltagare och företag i studien är främst relaterade till H2, alltså om typ av tjänst modererar skönmålning. Dels är samtliga tjänster relativt homogena. Dessutom består en grupp av sökande till tre olika företag. För att besvara H2 på bästa möjlighet skulle studien inkludera fler deltagare och större variation av tjänster. De arbetssökande till företag C har dessutom en högre genomsnittsålder än sökande till övriga företag vilket är en faktor som kan ha påverkat resultaten.

Eftersom företagen själva ansvarade för att sökande till de olika tjänsterna genomförde testet saknas kontroll över bortfall av deltagare, utöver att företagen meddelade att bortfall var ett faktum. Det vill säga vilka som valde att inte genomföra testningen och varför. Det är givetvis en brist då det kan finnas relevanta skillnader mellan studiens deltagare och de som blev tillfrågade men inte genomförde testet.

Test. I och med att deltagarna gjorde testen på valfri plats, hade obegränsat med tid och kunde avbryta och återta utförandet av testet när de själva ville, saknas kontroll över dessa aspekter i testsituationen. Testet bestod som tidigare nämnt av neutraliserade items och

evaluativa items där skillnaden mellan dessa jämfördes. Testets evaluativa del består av items som tidigare visat sig vara ovanligt värdeladdade och avvika mer än normalt från medelvärdet. Det medför att effektstorlekarna i studien antagligen blev större än ifall neutraliserade items hade jämförts med ett randomiserat urval av items från det ursprungliga testet.

Procedur och design. Datainsamlingen skedde genomgående under reella rekryteringsprocesser till tjänster hos olika företag. Flera studier som undersökt skönmålning har gjort det i simulerade rekryteringsprocesser, där personer ska föreställa sig att de söker en hypotetisk tjänst (Tett et al., 2012; Viswesvaran & Ones, 1999). Det ger en ökad validitet till denna studie att den genomförts i en verklig rekryteringsprocess, då begreppsvaliditeten i simulerade processer minskar. Nackdelen med den här studiens förfarande är att kontrollen över deltagarna minskar samt att randomisering inte är möjligt. Det är inte heller en experimentell design, vilket är att föredra för att få ökad validitet. Experimentell design med randomisering är emellertid en praktisk omöjlighet ifall undersökningen ska ske i en verklig rekryteringsprocess.

För analys användes främst tvåsvansade signifikansprövningar. Förvisso hade det i vissa analyser varit möjligt att använda sig av en ensvansad signifikansprövning, då det satts upp hypoteser om hur deltagarnas skulle svara. Det ansågs dock vara för svårt att predicera deltagarnas resultat för att överge en tvåsvansad signifikansprövning.

Övriga begränsningar

En svaghet i resultatet för neutraliserade items är att det är en väldigt hög korrelation mellan faktorerna samvetsgrannhet och emotionell instabilitet för studiens deltagare. Den är förvisso lägre än för evaluativa items men betydligt högre än för neutraliserade items hos normgruppen. Samvetsgrannhet och emotionell instabilitet är de faktorer som verkar ha varit mest utsatta för skönmålning i studien. Även om neutraliserade items minskar korrelationerna mellan dessa faktorer är det fortfarande en stor effekt som kvarstår. Det är även svårt att vara säker på att resultaten i studien beror på skönmålning, en del skulle kunna förklaras av skillnader mellan undersöknings- och normgruppen. Då effektstorleken är väldigt stor, så är det mindre sannolikt att hela skillnaden kan förklaras av olikheter mellan populationerna.

För resultaten avseende H2 finns ytterligare en begränsning. Att extraversion korrekt prediceras skilja mellan grupperna av arbetssökande är positivt. Däremot uppstod som tidigare nämnt ännu större skillnader mellan grupperna för faktorn vänlighet, vilket inte prediceras. Det gör det svårare att utesluta slumpmässiga faktorer som förklaring till att de skiljde sig på faktorn extraversion.

Studiens nytta

Att neutraliserade items minskar skönmålning vid personlighetstestning i samband med rekrytering kan generera såväl praktisk som akademisk nytta. Ur ett akademiskt perspektiv kan detta leda till höjd validitet för personlighetstest, då testet i större utsträckning mäter vad det avser mäta. Det vill säga personens faktiska personlighetsdrag istället för hur personen vill framställa sig själv. Detta har fastslagits tidigare av Bäckström et al. (2009). Det som den här studien visar är att neutralisering av items även fungerar för att minska skönmålning i rekryteringssammanhang, där mycket står på spel för testpersonen. Då neutralisering inte undersökts i samband med rekrytering tidigare fyller studien en kunskapslucka i den akademiska världen.

Den praktiska nyttan är att testföretag kan använda sig av metoden för att förbättra sina personlighetstester. Det skulle kunna medföra en rättvisare process och större chans att hitta den bästa kandidaten, som även trivs på arbetet (Davari & Bala, 2012; Donovan, Dwight & Schneider, 2014; Zurlo et al., 2016).

Framtida forskning

Användandet av självskattning i testsammanhang är högst sannolikt något som kommer fortsätta vara mycket utbrett i framtiden, även om nya metoder att implicit mäta sådant som attityder utvecklats framgångsrikt på senare tid (Greenwald, McGhee, Schwartz, 1998). Forskning kring skönmålning kommer därmed fortsätta vara ett viktigt område att fokusera på. Med tanke på aktuell studies lovande resultat för minskning av skönmålning finns anledning att anta att framtida forskning med liknande ansatser skulle ge svar på ytterligare frågor om neutraliserade items påverkan på skönmålning i rekryteringssammanhang.

Att försöka kartlägga mer detaljerat vilka som skönmålar och vilka som minskar skönmålning med neutraliserade items, skulle ge en bredare kunskap och potentiellt förbättrade instrument med vilka personlighet mäts. Hur skönmålning interagerar med aspekter som ålder, kön, typ av yrke vid rekrytering, samt vilka personlighetsfaktorer som påverkas vore intressant att undersöka närmare.

Framtida studier där man jämför den prediktiva validiteten för arbetsprestation i ett neutraliserat kontra ett evaluativt test skulle vara av värde för testning i rekryteringssammanhang. Tidigare forskning visar att skönmålning negativt predicerar arbetsprestation, men att neutraliserade items ökar den prediktiva validiteten har ännu inte undersökts. (Donovan, Dwight & Schneider, 2014).

För framtida forskning vore det även intressant att undersöka studiens syfte med fler deltagare som söker andra typer av tjänster, för att öka generaliserbarheten i resultaten. Det vore även önskvärt att försöka replikera resultaten med en experimentell design och randomisering, för att ge ytterligare stöd till studiens resultat.

Slutsats

Studiens huvudsakliga syfte är att undersöka om neutraliserade items i personlighetstest minskar skönmålning i rekryteringssammanhang. Det undersöktes genom att jämföra neutraliserade items med evaluativa items hos arbetssökande i verkliga rekryteringsprocesser. Sammanfattningsvis tyder resultaten på att deltagarna i studien ägnat sig åt skönmålning, vilket överensstämmer med tidigare forskning (Goffin & Boyd, 2009; Paulhus, et al., 1995; Vecchione et al., 2014). Skönmålningen minskar vid användande av neutraliserande items, även om skönmålning inte elimineras, vilket överensstämmer med tidigare resultat i annan kontext (Bäckström, 2009). Således bekräftas hypotes 1, att skönmålning minskar vid användande av neutraliserade items. Skönmålning verkar till viss del modereras av utformandet av tjänsten och dess kravprofil, vilket det finns tydligare stöd för i tidigare forskning (Birkeland et al., 2006). Hypotes 2, att skönmålning modereras av typ av tjänst och kravprofil, bör anses delvis bekräftad. Ytterligare forskning, med fler deltagare och fler typer av tjänster behövs för att stärka studiens resultat och generaliserbarhet.

Referenser

- Allport, G. W., & Odbert, H. S. (1936). Trait-names: A psycho-lexical study. *Psychological Monographs*, 47(1), 1-38.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The Big Five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44(1), 1-26.
- Bartram, D. (1996). The relationship between ipsatized and normative measures of personality. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 69(1), 25-39.
- Birkeland, S. A., Manson, T. M., Kisamore, J. L., Brannick, M. T., & Smith, M. A. (2006). A meta-analytic investigation of job applicant faking on personality measures. *International Journal of Selection & Assessment*, 14(4), 317-335. doi:10.1111/j.1468-2389.2006.00354.x
- Block, J. (1995). A contrarian view of the five-factor approach to personality description. *Psychological Bulletin*, 111(1), 187-215.
- Borkenau, P., & Ostendorf, F. (1989). Descriptive consistency and social desirability in self- and peer reports. *European Journal of Personality*, 3(1), 31-45.
- Burns, G. N., Filipowski, J. N., Morris, M. B. & Shoda, E. A. (2015). Impact of electronic warnings on online personality scores and test-taker reactions in an applicant simulation. *Computers in Human Behavior*, 48(1) 163-172.
doi:10.1016/j.chb.2015.01.051
- Bäckström, M. (2007). Higher-order factors in a five-factor personality inventory and its relation to social desirability. *European Journal of Psychological Assessment*, 23(2), 63. doi:10.1027/1015-5759.23.2.63
- Bäckström, M., Björklund, F., & Larsson, M. R. (2009). Five-factor inventories have a major general factor related to social desirability which can be reduced by framing items neutrally. *Journal of Research in Personality*, 43(1), 335-344.
doi:10.1016/j.jrp.2008.12.013
- Bäckström, M., & Björklund, F. (2013). Social desirability in personality inventories: Symptoms, diagnosis and prescribed cure. *Scandinavian Journal of Psychology*, 54(2), 152-159. doi:10.1111/sjop.12015
- Bäckström, M., Björklund, F., & Larsson, M. R. (2014). Criterion validity is maintained when items are evaluatively neutralized: Evidence from a full-scale five-factor model inventory. *European Journal of Personality*, 28(6), 620-633. doi:10.1002/per.1960

- Bäckström, M., & Björklund, F. (2016). Is the general factor of personality based on evaluative responding? Experimental manipulation of item-popularity in personality inventories. *Personality and Individual Differences, 96*(1), 31-35.
doi:10.1016/j.paid.2016.02.058
- Bäckström, M., Björklund, F., Maddux, R., & Lindén, J. (opublicerat manuskript). Two five-factor inventories with evaluatively neutralized items and evidence for their usefulness in personality research.
- Cattell, R. B. (1950). The main personality factors in questionnaire, self-estimate material. *The Journal of Social Psychology, 31*(1), 3-38.
- Chieh-Chen Bowen, K. D., Martin, B. A., & Hunt, S. T. (2002). A comparison of ipsative and normative approaches for ability to control faking in personality questionnaires. *International Journal of Organizational Analysis (1993 - 2002), 10*(3), 240.
- Connelly, B. S., & Chang, L. (2016). A meta-analytic multitrait multirater separation of substance and style in social desirability scales. *Journal of Personality, 84*(3), 319-334. doi:10.1111/jopy.12161
- Costa, P. T. Jr., & McCrae, R. R. (1988). Personality in Adulthood: A six-year longitudinal study of self-reports and spouse ratings on the NEO personality inventory. *Journal of Personality & Social Psychology, 54*(5), 853-863.
- Costa, P. T. Jr., & McCrae, R. R. (1992). Four ways five factors are basic. *Personality and Individual Differences, 13*(6), 653-665.
- Costa, P. T. Jr., & McCrae, R. R. (1992). *Revised NEO Personality Inventory (NEO PI-R™) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) professional manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Costa, P. T. Jr., & McCrae, R. R. (2003). *NEO PI-R Manual: Svensk version Hans Bergman*. Psykologiförlaget AB, Katarina Tryck AB: Stockholm.
- Davar, S. C., & Bala, R. (2012). Relationship between Job Satisfaction & Job Performance: a Meta-analysis. *Indian Journal of Industrial Relations, 48*(2), 290-305.
- Digman, J. M. (1997). Higher-order factors of the big five. *Journal of Personality and Social Psychology, 73*(6), 1246-1256.
- Donovan, J.J., Dwight, S.A. & Schneider (2014) The impact of applicant faking on selection measures, hiring decisions, and employee performance *Journal Of Business and Psychology, 29*(3), 479-493.

- Ellingson, J. E., Smith, D. B., & Sackett, P. R. (2001). Investigating the influence of social desirability on personality factor structure. *Journal Of Applied Psychology, 86*(1), 122-133. doi:10.1037//0021-9010.86.1.122
- Eysenck, H. J. (1992). Four ways five factors are not basic. *Personality and Individual Differences, 13*(6), 667-673.
- Fan, J., Gao, D., Carroll, S. A., Lopez, F. J., Tian, T. S. & Meng, H. (2012). Testing the efficacy of a new procedure for reducing faking on personality tests within selection contexts. *Journal of Applied Psychology, 97*(4), 866-880. doi:10.1037/a00266
- Fell, C. B., & König, C. J. (2016). Cross-cultural differences in applicant faking on personality tests: A 43-nation study. *Applied Psychology: an International Review, 65*(4), 671-717. doi:10.1111/apps.12078
- Fine, S. & Pirak, M. (2015). Faking fast and slow: Within-person response time latencies for measuring faking in personnel testing. *Journal of Business and Psychology, 31*(1), 51-64. doi:10.1007/s10869-015-9398-5
- Furnham, A. (1990). Faking personality questionnaires: Fabricating different profiles for different purposes. *Current Psychology: a Journal for Diverse Perspectives on Diverse Psychological Issues, 9*(1), 46-55. doi:10.1007/BF02686767
- Goffin, R. D., & Boyd, A. C. (2009). Faking and personality assessment in personnel selection: Advancing models of faking. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne, 50*(3), 151-160. doi:10.1037/a0015946
- Goldberg, L. R. (1981). Language and individual differences: The search for universals in personality lexicons. I L. Wheeler (Red.) *Review of Personality and Social Psychology: 2*, (pp.141-165). Beverly Hills, CA: Sage.
- Goldberg, L. R. (1992). The development of markers for the Big-Five factor structure. *Psychological Assessment, 4*(1), 26-42.
- Goldberg, L. R., Johnson, J. A., Eber, H. W., Hogan, R., Ashton, M. C., Cloninger, C. R., & Gough, H. G (2006). The international personality item pool and the future of public-domain personality measures. *Journal of Research in Personality, 40*(1), 84-96.
- Greenwald, A. G., McGhee, D. E., & Schwartz, J. K. (1998). Measuring individual differences in implicit cognition: The implicit association test. *Journal of Personality & Social Psychology, 74*(6), 1464-1480.
- Hicks, L. E. (1970). Some properties of ipsative, normative, and forced-choice normative measures. *Psychological Bulletin, 74*(3), 167-184. doi:10.1037/h0029780

- Huang, J. L., Bramble, R. J., Liu, M., Aqwa, J. J., Ott-Holland, C. J., Ryan, A. M., & Wadlington, P. L. (2016). Rethinking the association between extraversion and job satisfaction: The role of interpersonal job context. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, *89*(3), 683-691. doi:10.1111/joop.12138
- Johnson, C. E., Wood, R., & Blinkhorn, S. F. (1988). Spuriouser and spuriouser: The use of ipsative personality tests. *Journal of Occupational Psychology*, *61*(2), 153-162.
- Jørgensen, Ø., Bäckström, M., & Björklund, F. (2013). Bidirectional correction in social judgments: How a cue to the risk of bias causes more favorable ratings of some groups but less favorable of others. *Journal of Social Psychology*, *153*(2), 131-148. doi:10.1080/00224545.2012.711382
- Lambert, C. E., Arbuckle, S. A., & Holden, R. R. (2016). The Marlowe–Crowne Social Desirability Scale outperforms the BIDR Impression Management Scale for identifying fakers. *Journal of Research in Personality*, *61*(1), 80-86. doi:10.1016/j.jrp.2016.02.004
- Mahar, D., Cologon, J., & Duck, J. (1995). Response strategies when faking personality questionnaires in a vocational selection setting. *Personality and Individual Differences*, *18*(5), 605-609. doi:10.1016/0191-8869(94)00200-C
- Maggiori, C., Johnston, C. S., & Rossier, J. (2016). Contribution of personality, job strain, and occupational self-efficacy to job satisfaction in different occupational contexts. *Journal of Career Development*, *43*(3), 244-259. doi:10.1177/0894845315597474
- McCrae, R. R., Costa, P. T. Jr., Del Pilar, G. H., Rolland, J-P., & Parker, W. D. (1998). Cross-cultural assessment of the five-factor model. The revised NEO personality inventory. *Journal of Cross-cultural Psychology*, *29*(1), 171-188.
- Morgeson, F., Campion, M., Dipboye, R., Hollenbeck, J., Murphy, K., & Schmitt, N. (n.d). Reconsidering the use of personality tests in personnel selection contexts. *Personnel Psychology*, *60*(3), 683-729
- Mount, M. K., Barrick, M. R., & Stewart, G. L. (1998). Five-Factor Model of personality and Performance in Jobs Involving Interpersonal Interactions. *Human Performance*, *11*(2/3), 145.
- Mróz, J., & Kaleta, K. (2016). Relationships between personality, emotional labor, work engagement and job satisfaction in service professions. *International Journal of Occupational Medicine & Environmental Health*, *29*(5), 767-782. doi:10.13075/ijomeh.1896.00578

- Norman, W. T. (1963). Personality measurement, faking, and detection: An assessment method for use in personnel selection. *Journal of Applied Psychology*, 47(4), 225-241. doi:10.1037/h0042106
- Ones, D. S., Viswesvaran, C., & Dilchert, S. (2005). Personality at work: Raising awareness and correcting misconceptions. *Human Performance*, 18(4), 289-404.
- Pallant, J. (2010). *SPSS survival manual: a step by step guide to data analysis using SPSS* (4. uppl.). Maidenhead: Open University Press.
- Paulhus, D. L. (1984). Two-component models of socially desirable responding. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46(3), 598-609. doi:10.1037/0022-3514.46.3.598
- Paulhus, D. L., Bruce, M. N., & Trapnell, P. D. (1995). Effects of self-presentation strategies on personality profiles and their structure. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 21(2), 100-108. doi:10.1177/0146167295212001
- Peabody, D. (1967). Trait inferences: evaluative and descriptive aspects. *Journal of Personality & Social Psychology*, 7(1), 1-18.
- Peabody, D. (1987). Selecting representative trait adjectives. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(1), 59-71. doi:10.1037/0022-3514.52.1.59
- Raymark, P. H., & Tafero, T. L. (2009). Individual differences in the ability to fake on personality measures. *Human Performance*, 22(1), 86-103. doi:10.1080/08959280802541039
- Salgado, J. F. (1997). The five factor model of personality and job performance in the European community. *Journal of Applied Psychology*, 82(1), 30-43.
- Schmidt, F. L., & Hunter, J. E. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Psychological Bulletin*, 124(2), 262-274. doi:10.1037/0033-2909.124.2.262
- SFS 1998:204. *Personuppgiftslag*. Stockholm: Riksdagen.
- SFS 2003:460. *Lag om etikprövning av forskning som avser människor*. Stockholm: Riksdagen.
- Sjöberg, L. (2015). Correction for faking in self-report personality tests. *Scandinavian Journal of Psychology*, 56(5), 582-591. doi:10.1111/sjop.12231
- Tett, R. P., Freund, K. A., Christiansen, N. D., Fox, K. E., & Coaster, J. (2012). Faking on self-report emotional intelligence and personality tests: Effects of faking opportunity, cognitive ability, and job type. *Personality and Individual Differences*, 52(1), 195-201. doi:10.1016/j.paid.2011.10.017

- Thurstone, L. L. (1935). *The vectors of mind.: multiple-factor analysis for the isolation of primary traits*. Chicago, IL : University of Chicago Press.
- van Hooft E, Born M. (2012). Intentional response distortion on personality tests: Using eye-tracking to understand response processes when faking. *Journal of Applied Psychology*. 97(2), 301-316. doi:10.1037/a0038046
- Vecchione, M., Dentale, F., Alessandri, G., & Barbaranelli, C. (2014). Fakability of implicit and explicit measures of the Big Five: Research findings from organizational settings. *International Journal of Selection and Assessment*, 22(2), 211-218. doi:10.1111/ijsa.12070
- Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (1999). Meta-analyses of fakability estimates: Implications for personality measurement. *Educational and Psychological Measurement*, 59(2), 197-210. doi:10.1177/00131649921969802
- Wesman, A. G. (1952). Faking personality test scores in a simulated employment situation. *Journal of Applied Psychology*, 36(2), 112-113. doi:10.1037/h0055134
- Zhai, Q., Willis, M., O'Shea, B., Zhai, Y., & Yang, Y. (2013). Big Five personality traits, job satisfaction and subjective wellbeing in China. *International Journal of Psychology*, 48(6), 1099-1108. doi:10.1080/00207594.2012.732700
- Zurlo, M. C., Pes, D., & Capasso, R. (2016). Personality characteristics, job stressors, and job satisfaction: Main and interaction effects on psychological and physical health conditions of Italian schoolteachers. *Psychological Reports*, 119(1), 27-38. doi:10.1177/0033294116656818

Appendix 1 – Facetter NEO PI-R

Öppenhet

Fantasi handlar om personen förmåga till att ha en levande fantasi, men också att se nyttan att aktivt använda sig av denna fantasi i vardagliga situationer.

Estetik relaterar till att finna djupare uppskattning av olika estetiska uttryck och värden.

Känslor handlar om att vara mottaglig och att sätta vikt vid både inre och yttre känslöstämningar.

Aktiviteter mäter tendenser att vilja prova på nya saker, besöka nya platser eller äta nya maträtter. *Tankar* handlar om personens benägenhet till intellektuell nyfikenhet, men också mottaglighet för nya ibland okonventionella tankar och idéer.

Värderingar mäter personens villighet att ompröva politiska, religiösa eller sociala värderingar. Vilket hör ihop med personens syn på auktoriter och traditioner.

Extraversion

Tillgivenhet har att göra med intima relationer och personens benägenhet att vara kärleksfull och vänskaplig i dessa relationer.

Sällskaplighet mäter i vilken mån personen föredrar att umgås med andra eller motsatt att inte söka upp andras sällskap alternativt aktivt undvika det.

Självhävdelse relaterar till att vara dominant och kraftfull i sociala sammanhang.

Vitalitet handlar om att ha ett högt tempo och att i kroppsspråket vara kraftfull.

Spänningssökande fångar upp personens behov av yttre stimulans och spänning.

Gladlynthet har att göra med personens tendens att uppleva positiva känslor som lycka, glädje och kärlek.

Samvetsgrannhet

Duglighet relaterar till att känna att känna tillförsikt till sin egen förmåga och duglighet. Höga värden tyder på att personen upplever sig bra förberedd på olika utmaningar i livet.

Ordningssamhet har att göra med i vilken mån personen håller ordning och reda kring sig och är välorganiserad samt ordentlig.

Samvetsgrannhet som facett berör personens benägenhet att hålla till egna etiska principer och att fullfölja sina moraliska förpliktelser.

Prestationssträvan mäter i vilken mån någon genom hårt arbete strävar efter att uppnå sina mål, vilket hör ihop med en hög ambitionsnivå.

Självdisciplin handlar om förmåga att påbörja och slutföra uppgifter för detta krävs att kunna motivera sig själv att få saker och ting gjorda.

Eftertänksamhet relaterar till i vilken grad personen tänker efter innan denne handlar.

Vänlighet

Tillit fångar upp en benägenhet att lita till andras ärliga och goda avsikter.

Rättframhet relaterar till en benägenhet att vara uppriktig och oförställd i mötet med andra.

Ösjälviskhet höga värden på denna aspekt innebär att personen bryr sig om andras välbefinnande, är generös och hjälper gärna andra.

Följsamhet handlar i stort om hur personen typiskt reagerar vid interpersonella konflikter, huruvida personen låter andra bestämma, håller inne med aggressioner eller förlåter andra.

Blygsamhet har att göra med i vilken mån någon är ödmjuk och självutplånande, utan att för den sakens skull sakna självaktning, självförtroende. I andra änden av skalan tror sig personen vara bättre än andra och kan upplevas som egenkära eller arroganta.

Ömsinnet mäter attityder angående sympati och omtanke för andra. I vilken mån någon blir berörd av andras behov och betonar mänskliga värden i samhället.

Emotionell instabilitet

Ångest som fångar upp aspekter som exempelvis ängslighet, rädsla och nervositet.

Irritationsbenägenhet har att göra med tendens till att ilska frustration och bitterhet.

Nedstämdhet berör individens tendens att uppleva depressivitet inom normalspannet.

Självosäkerhet handlar om individen benägenhet att uppleva oro i sociala sammanhang.

Impulsivitet syftar på oförmåga/förmåga att kontrollera inre drifter, det har inte att göra med hur spontan, riskbenägen eller snabbhet i att ta beslut att göra.

Stresskänslighet berör förmåga att hantera stressiga situationer.

Appendix 2 – Exempel på frågor från testet

Jag; Jag är; Jag tycker att	Stämmer inte alls	Stämmer dåligt	Stämmer delvis	Stämmer bra	Stämmer precis
Känner mig inte speciellt bekymrad om andra	1	2	3	4	5
Har inte något emot att vara centrum för uppmärksamheten	1	2	3	4	5
Visar min tacksamhet	1	2	3	4	5
Skapar oreda omkring mig	1	2	3	4	5
Tycker det är svårt att få saker gjort	1	2	3	4	5
Känner mig sällan nere	1	2	3	4	5
Tycker det är svårt att ta kontakt med andra	1	2	3	4	5
Förstår saker snabbt	1	2	3	4	5
Frågor kvar 50	Fortsätt				

Appendix 3 – Exempel på kravprofil från företag A

Vi söker en ny konsultansvarig för affärsområdet kommunikation! Som konsultansvarig arbetar du med att samla kompetenser till olika projekt, leda projektgrupperna och säkerställa att alla leveranser håller högsta kvalitet. Rollen innebär en plats i ledningsgrupp samt halvtidsarbete om 20h i veckan i minst ett år.

Här söker vi dig som:

- Besitter en bred kunskap om kommunikation
- Gillar att inspirera och leda människor
- Är ansvarsfull och strukturerad
- Har ett intresse för affärsutveckling och försäljning

Appendix 4 – Kravprofil företag B

Arbetsuppgifterna består av:

- Leadgenerering, lead management samt att öka varumärkeskännedom för våra kunder
- Bokning av kvalificerade säljmöten med potentiella prospekt
- Kartläggning av kundens potentiella marknad i relevanta segment
- Hantering och administrering av affärskritisk information i CRMsystem
- Affärsutveckling i nära kontakt med våra kunder

Vi söker dig som:

- Är öppen, utåtriktad och nyfiken
- Är initiativrik, kan arbeta proaktivt och självständigt och drivs av resultat
- Har en mycket god kommunikativ förmåga som representant för våra kunder
- Läser minst andra terminen på en högskoleutbildning och har minst åtta månader kvar av studierna

Appendix 5 – Kravprofil företag D

Din profil

Vi söker dig som är målinriktad, ambitiös och som har mycket god förmåga att driva på både dig själv och andra. Du är en tydlig person som är bekväm i rollen som ledare och som har förmåga att entusiasmera och motivera din personal. Du är också noggrann och kan arbeta systematiskt och metodiskt enligt fastlagda processer och rutiner.

Din branscbakgrund tror vi inte är avgörande för möjligheterna att lyckas men har du erfarenhet av bemannings- / rekryteringsbranschen är det förstås en fördel. Däremot vill vi att du ha haft en roll där du haft personalansvar och kundansvar. Vi ser gärna att du har en högskoleutbildning inom HR, personal eller ekonomi. Din datavana är mycket god och du uttrycker dig obehindrat på svenska i tal och skrift. Körkort är ett krav för tjänsten. Känner du igen dig i beskrivningen vill vi ha din ansökan omgående! Vi arbetar med löpande urval och tjänsten kan tillsättas före sista ansökningsdagen.

Appendix 6 – Information till deltagarna

Hej och välkommen!

Som en del i rekryteringsprocessen för tjänsten som du sökt hos [redacted] vill vi gärna att du genomför ett personlighetstest. Testet är framtaget av forskare vid Lunds Universitet och är en del av en studie som genomförs där av forskare och studenter i psykologi. Vi som genomför studien gör detta i samband med vår examensuppsats i psykologi och avser att jämföra resultaten mellan olika urvalsprocesser hos olika företag.

Resultaten som publiceras i studien är helt anonyma och redovisas på gruppnivå, och kommer således inte att kunna kopplas till dina eller någons personuppgifter. Testresultaten kan komma att användas som underlag för urvalet till den här tjänsten ni söker. Testet är dock helt frivilligt och du har rätt att avbryta när du vill.

Om ni är intresserade av att veta mer om studiens syfte eller inte vill att resultatet ska ingå i studien kan ni efter ni genomfört testningen kontakta ansvarig professor

martin.backstrom@psy.lu.se

(alternativt till Lukas Levay på lukas.levay@gmail.com).

Ni tilldelas nedan en automatiserad identitetskod. Skriv ned och spara din identitetskod och skicka efter genomfört test till [redacted]

Testet tar cirka 25-35 minuter att genomföra och vi rekommenderar att du gör testet vid en dator och att du sitter ostört. Det är möjligt att pausa testet för att sedan återuppta frågorna vid ett senare tillfälle, du måste dock ha din identitet och lösenord. När du är redo att börja så fyller du i uppgifterna nedan och klickar sedan på start.

Vi rekommenderar att du gör testet vid en dator och att du sitter ostört. Det är möjligt att pausa testet för att sedan återuppta frågorna vid ett senare tillfälle, du måste dock ha din identitet och lösenord. När du är redo att börja klickar du på knappen och så fyller du i uppgifterna nedan och klickar sedan på start.

Skapa din identitet

Hej och välkommen!

Som en del i rekryteringsprocessen för tjänsten som du sökt hos [redacted] vill vi gärna att du genomför ett personlighetstest. Testet är framtaget av forskare vid Lunds Universitet och är en del av en studie som genomförs där av forskare och studenter i psykologi.

Testresultaten kommer att delges den ansvarige för rekryteringen och kan komma att användas som underlag för urvalet till tjänsten. Utöver det kommer de ansvariga för studien att kunna se ditt resultat kopplat till din e-postadress. Resultaten som publiceras i studien är helt anonyma och redovisas på gruppnivå, och kommer således inte att kunna kopplas till dina eller någons personuppgifter.

Testet är helt frivilligt och du har rätt att avbryta när du vill. Testet tar cirka 30 minuter att genomföra och vi rekommenderar att du gör testet vid en dator och att du sitter ostört. Det är möjligt att pausa testet för att sedan återuppta frågorna vid ett senare tillfälle, du måste dock ha din identitet och lösenord. Om ni är intresserade av att veta mer om studiens syfte eller inte vill att resultatet ska ingå i studien kan ni efter ni genomfört testningen kontakta Martin Bäckström, professor vid Institutionen för Psykologi i Lund.

martin.backstrom@psy.lu.se

Ni tilldelas nedan en automatiserad identitetskod. Skriv ned och spara din identitetskod och skicka efter genomfört test till personlighetstestning@gmail.com. Skriv endast koden som rubrik i mailet och se till att mailet skickas från samma e-postadress som du använt i ansökan. Du behöver alltså inte uppge namn, personnummer eller liknande. När du är redo att börja så fyller du i uppgifterna nedan och klickar sedan på start.

Skapa din identitet

Appendix 7

Tabell.

Korrelationer (r) och dess signifikansnivå (p) mellan neutraliserade och evaluativa items på faktornivå för studiens deltagare

Faktor	<i>r</i>	<i>p</i>
Extraversion	,143	,236
Vänlighet	,497	,000
Samvetsgrannhet	,680	,000
Emotionell instabilitet	,785	,000
Öppenhet	,441	,000

Not: $N=70$

Appendix 8

Tabell.

T-test för neutraliserade och evaluativa items på faktornivå för studiens deltagare.

Faktor	Typ av item	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>MD</i>	<i>d</i>
Extraversion	Neutraliserade	2,15	0,49	14,3	69	1,04**	1,70
	Evaluativa	3,20	0,44				
Vänlighet	Neutraliserade	2,13	0,39	21,5	69	1,09**	2,60
	Evaluativa	3,22	0,45				
Samvetsgrannhet	Neutraliserade	2,65	0,43	14,1	69	0,58**	1,71
	Evaluativa	3,23	0,44				
Känslomässig instabilitet	Neutraliserade	1,12	0,48	10,0	69	0,36**	1,20
	Evaluativa	0,76	0,42				
Öppenhet	Neutraliserade	2,16	0,45	16,9	69	0,96**	2,04
	Evaluativa	3,11	0,44				

Not: **. Skillnaden är signifikant vid $p < .01$. $N=70$. Medelvärde (*M*), standardavvikelse (*SD*), *t*-värde (*t*), frihetsgrader (*df*), medelvärdesdifferens (*MD*) och effektstorlek (*d*).

Appendix 9

Tabell 1.

Oberoende t-test för skillnader mellan sökande till olika företag. Neutraliserade items på faktornivå.

Faktor	Grupp	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>MD</i>	<i>d</i>
Extraversion	Företag A, B & D	2,33	0,49	3,60	68	0,39**	0,84
	Företag C	1,94	0,40				
Vänlighet	Företag A, B & D	2,23	0,40	2,37	68	0,21**	0,86
	Företag C	2,02	0,36				
Samvetsgrannhet	Företag A, B & D	2,66	0,42	0,31	68	0,02	
	Företag C	2,63	0,44				
Känslomässig instabilitet	Företag A, B & D	1,19	0,53	1,37	68	0,14	
	Företag C	1,03	0,39				
Öppenhet	Företag A, B & D	2,17	0,46	0,26	68	0,03	
	Företag C	2,14	0,45				

Not: **. Skillnaden är signifikant vid $p < .01$. $N = 38$ för företag A, B & D. $N = 32$ för företag C. Medelvärde (*M*), standardavvikelse (*SD*), t-värde (*t*), frihetsgrader (*df*), Medelvärdesdifferens (*MD*), och effektstorlek (*d*).

Tabell 2.

Oberoende *t*-test för skillnader mellan sökande till olika företag. Evaluativa items på faktornivå.

Faktor	Grupp	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>MD</i>	<i>d</i>
Extraversion	Företag A, B & D	3,28	0,41	1,68	68	0,18	
	Företag C	3,10	0,46				
Vänlighet	Företag A, B & D	3,34	0,45	2,48	68	0,25*	0,60
	Företag C	3,09	0,41				
Samvetsgrannhet	Företag A, B & D	3,20	0,40	0,74	68	0,07	
	Företag C	3,27	0,48				
Känslomässig instabilitet	Företag A, B & D	0,76	0,41	0,20	68	0,02	
	Företag C	0,78	0,43				
Öppenhet	Företag A, B & D	3,14	0,41	0,49	68	0,06	
	Företag C	3,08	0,48				

Not: *. Skillnaden är signifikant vid $p < .05$. $N = 38$ för företag A, B & D. $N = 32$ för företag C. Medelvärde (*M*), standardavvikelse (*SD*), *t*-värde (*t*), frihetsgrader (*df*), Medelvärdesdifferens (*MD*), och effektstorlek (*d*).